T. JASON SMITH, MHR/SPHR

Leaving Campus and Going to Work

Tự tin khởi nghiệp

first News

NHÀ XUẤT BẢN TỔNG HỢP TP. HỒ CHÍ MINH

Duong Kobo's Book Club

Tủ sách Kỹ thuật số
dành cho
Kindle & Kobo

SCAN TO JOIN

Chương 1
XÂY DỰNG NỀN TẢNG VỮNG CHẮC

Khi biết đặt lợi ích của "chúng ta" lên hàng đầu, các mối quan hệ trong nghề nghiệp, hợp tác kinh doanh của bạn sẽ trở nên tốt đẹp và bền vững.

Giáo dục

Một trong những điểm yếu của sinh viên mới ra trường là thiếu kinh nghiệm thực tế. Điều này một phần cũng là do chương trình đào tạo trong nhà trường. Ở đó, những sinh viên này được truyền đạt rất nhiều nguyên tắc và lý thuyết căn bản, nhưng nhìn chung, kỹ năng xử lý tình huống bất ngờ thì hầu như không có. Muốn có được những điều ấy, họ phải học từ trường đời.

Nhằm đơn giản hóa nội dung giảng dạy, nhà trường thường bỏ qua những tình huống bất ngờ, ngoài dự kiến. Bạn sẽ gặp những "bài toán" đại loại như "Giả sử kết quả là...", "Giả sử bệnh nhân đó có nhịp tim thất thường và nói chuyện khó khăn...", "Giả sử lớp của bạn bao gồm 50% học viên nắm vững lý thuyết và 50% học viên có kinh nghiệm thực tế...", v.v. Việc sử dụng những giả định như trên nhằm đơn giản hóa kết quả cuối cùng là điều thường thấy trong nghiên cứu, học thuật. Thực tế lại khác, mọi giả thuyết, thậm chí cả những điều không có trong giả thuyết đều có thể xảy ra. Bởi vậy, trong mỗi quyết định, bạn đều phải đối diện với một yếu tố vô hình nào đó.

Nói như vậy, không có nghĩa là bạn nên xem nhẹ kiến thức tiếp thu từ trường học, trái lại, những kiến thức ấy chính là tiền đề cần thiết để bạn bước vào cuộc sống. Tùy tình huống mà bạn vận dụng những kiến thức đó một cách thích hợp để phục vụ công việc của mình. Nếu chưa biết cách, bạn cũng đừng vì thế mà mất tinh thần. Hãy tham khảo kinh nghiệm thực tế từ những người đi trước. Với sự từng trải, họ sẽ đưa ra lời khuyên để bạn lấp khoảng trống giữa lý thuyết và thực hành.

Muốn có được sự trợ giúp đáng tin cậy, bạn nên tìm cho mình những nhà tư vấn nhiệt tình, từng trải. Hãy thu thập danh sách địa chỉ liên lạc với các chuyên gia trong từng lĩnh vực cụ thể để khi gặp vấn đề khó khăn, bạn có thể tìm đến và tham khảo ý kiến của họ. Việc làm này vừa tiết kiệm thời gian, vừa giúp bạn giải

quyết vấn đề một cách hiệu quả và nhanh chóng.

Ngoài ra, nắm vững nguồn tư liệu có liên quan đến chuyên môn của mình cũng là điều hết sức cần thiết. Chẳng hạn, nếu làm việc trong lĩnh vực liên quan đến luật pháp, bạn có thể dùng một trong nhiều cơ sở dữ liệu tham khảo trực tuyến cho án lệ gần nhất. Nếu làm trong lĩnh vực y khoa, bạn nên truy cập vào nguồn tư liệu hướng dẫn về dược liệu để có thông tin rõ ràng về tác dụng của từng loại thuốc. Nếu là một chuyên viên kế toán, bạn nên truy cập vào những tư liệu hướng dẫn các tiêu chuẩn kế toán... Tóm lại, việc chuẩn bị các nguồn trợ giúp cần thiết là một trong những cách tốt nhất để bạn đối phó với rủi ro bất ngờ. Ngoài ra, việc phát huy trực giác cũng là một kỹ năng cần phát huy để có thể nắm bắt nhanh nhạy các vấn đề xảy ra ngoài dự tính. Sách giáo khoa có thể cho bạn kiến thức nền tảng; giáo viên có thể đặt câu hỏi và chờ đợi ở bạn câu trả lời tuyệt đối. Cuộc đời và công việc thì khác. Ở đó sẽ chẳng có bất cứ một đáp án chính xác tuyệt đối nào.

Để có được trực giác nhạy bén, bạn cần phải trau dồi thông qua kinh nghiệm thực tiễn, và điều này phải mất một thời gian. Càng có vị trí cao trong công việc, trực giác càng đóng vai trò quan trọng bởi nó giúp bạn không mất quá nhiều thời gian khi quyết định một vấn đề gì đó. Vì vậy, tốt nhất bạn hãy sớm rèn luyện trực giác nghề nghiệp của mình và phát huy lúc cần thiết.

Khi mới bước vào nghề, có thể bạn không hình dung hết những tình huống phát sinh, nhưng đừng vì thế mà nản lòng. Trực giác sẽ được phát huy khi bạn giàu kinh nghiệm, và để có kinh nghiệm bạn cần phải hành động. Biết rút ra bài học từ thất bại, bạn sẽ dần tiến bộ. Ngược lại, luôn tìm cách biện minh cho sai lầm của bản thân, không chịu nhìn nhận thực chất vấn đề, bạn sẽ đánh mất cơ hội tích lũy kinh nghiệm. Mỗi lần vấp ngã sẽ là một bài học kinh nghiệm, nhưng nếu sai phạm cứ lặp đi lặp lại thì đó là lúc bạn cần nhìn nhận lại năng lực của mình và xem con đường bạn chọn có thật sự thích hợp hay không.

Khi có nhiều kinh nghiệm hơn, bạn sẽ xác định được đâu là điều cần làm và dùng trực giác của mình để nhận ra những vấn đề nên ưu tiên.

Có thể gọi đó là "nhãn quan công việc". Việc phát triển "nhãn quan công việc" có tính quyết định đối với hiệu quả công việc, vì trong một thời điểm nhất định, bạn không thể chú tâm vào mọi thứ. Do đó, bạn cần xác định đâu là vấn đề cần ưu tiên hoàn thành trước.

Môi trường làm việc khác với môi trường học tập trong nhà trường. Làm thế nào để bạn có thể bắt đầu xây dựng một nền tảng vững chắc cho sự nghiệp và hạn chế những lúng túng trong giai đoạn khởi nghiệp? Điều này sẽ được gợi mở ở phần tới, khi đi vào thảo luận những trải nghiệm thực tế.

Trở thành nhân viên cần thiết

Luôn là nhân viên cần thiết - đó là tiêu chí đầu tiên giúp bạn xây dựng nền tảng nghề nghiệp cho bản thân. Là nhân viên cần thiết, không có nghĩa là bạn phải biết nói những lời hoa mỹ khiến sếp vui lòng mà vấn đề là những việc bạn thực hiện có ý nghĩa gì cho sự nghiệp chung của công ty. Để trở thành nhân viên cần thiết, bạn có thể tham khảo những gợi ý dưới đây.

Trước tiên, hãy khéo léo đề cập đến những vấn đề sếp cần bạn thực hiện. Mặc dù có thể suy đoán, nhưng tốt nhất bạn nên để sếp nói ra. Nếu sếp không nói, bạn hãy chủ động đề cập tới chúng. Hãy thể hiện thiện chí rằng bạn luôn sẵn sàng đảm nhiệm những việc sếp giao. Thường thì những người lãnh đạo luôn bận rộn với hàng đống công việc, vì vậy, bạn nên phác thảo sẵn danh sách công việc mình cần thực hiện, sau đó hỏi sếp xem những yêu cầu này có chính xác không. Chắc chắn ông ấy sẽ nhanh chóng chú thích lên đó hơn là thảo ra một danh sách hoàn toàn mới. Ngoài ra, bạn có thể nhờ sếp chỉnh sửa hoặc bổ sung thêm. Việc này một mặt thể hiện sự nhiệt tình và trách nhiệm của bạn, mặt khác còn cho thấy bạn đang nỗ lực hết mình vì lợi ích chung của công ty.

Để trở thành nhân viên cần thiết, bạn đừng bao giờ chỉ trích sếp trước mặt người khác. Sếp luôn mong rằng, nếu có trục trặc gì xảy ra thì người đầu tiên bạn cần tìm đến là ông ấy. Một trong những điều các nhà lãnh đạo cũng như những người quản lý kỵ nhất là bị thuộc cấp rêu rao lỗi lầm và thất bại của họ. Hãy nhớ rằng, dù ở bất kỳ tổ chức nào, những tin vịt và những lời chỉ trích của bạn đều có thể đến tai sếp. Khi đó, bạn sẽ phải ứng xử thế nào?

Để trở thành nhân viên cần thiết, bạn cần phải hoàn thành công việc đúng thời hạn, trở thành một thành viên tích cực trong nhóm, được đồng nghiệp tin yêu, tuân thủ các nguyên tắc trong công việc... Tất cả những vấn đề này sẽ được đề cập kỹ hơn ở các phần sau.

Tại sao việc trở thành nhân viên cần thiết lại quan trọng như vậy? Đơn giản là vì trước mắt, bạn cần ổn định công việc. Chẳng có người lãnh đạo nào lại không muốn giữ chân những nhân viên giàu nhiệt huyết và năng lực. Những nhân viên này sẽ giúp công việc đạt hiệu quả cao hơn, khiến người lãnh đạo bớt căng thẳng hơn. Bên cạnh đó, nếu nhìn xa hơn, bạn sẽ thấy việc trở thành nhân viên cần thiết còn có tác động tích cực đến tương lai của bạn.

Đôi khi, sếp chẳng thể nhớ hết những đóng góp của bạn, nhưng ông ấy lại nhớ rất rõ những lần điêu đứng vì bạn. Do đó, tốt nhất bạn nên để lại ấn tượng tốt đẹp trong lòng sếp. Có thể một ngày nào đó, sếp bạn nắm giữ vị trí cao, và rồi khi nghĩ đến bạn - một nhân viên tốt, đầy tiềm năng, đáng tin cậy, biết đâu ông ấy sẽ đề bạt bạn lên một vị trí xứng đáng. Vì vậy, hãy cố gắng trở thành một nhân viên cần thiết ngay khi bạn bước chân vào môi trường làm việc mới.

Ý thức trách nhiệm

Khi nhận việc, câu hỏi đầu tiên nảy sinh trong đầu bạn sẽ là: "Mình sẽ phải làm gì?". Thắc mắc ấy là đương nhiên. Thường thì lúc đó, bạn sẽ được cấp trên chỉ rõ trách nhiệm trong những tuần lễ đầu tiên và bạn có thể yên tâm thực hiện nhiệm vụ được giao.

Để nhân viên hiểu được kỳ vọng công ty đặt vào họ, nhiều nơi đã tổ chức chương trình đánh giá chất lượng công việc. Những chương trình này chứa đựng rất nhiều thông tin, bao gồm cả việc hướng dẫn nhân viên những yêu cầu cấp trên muốn họ thực hiện.

Hầu hết các kế hoạch đều bắt đầu vào đầu năm - thời điểm hoàn thành kế hoạch kinh doanh cũ và đề ra mục tiêu phấn đấu trong năm tới. Mục tiêu phải đảm bảo tính súc tích, rõ ràng, kèm theo thời hạn hoàn thành cụ thể.

Trong năm, bạn và sếp nên gặp nhau ít nhất một lần (tốt hơn là từng quý) để theo dõi tiến độ các mục tiêu và xem xét có gì cần điều chỉnh không. Nhu cầu trong kinh doanh có thể thay đổi thường xuyên trong năm, do đó, bạn không biết được rằng có thể một trong những mục tiêu ban đầu của dự án bị cắt và hủy bỏ (vì có vấn đề khác cần ưu tiên hơn). Trong quá trình thảo luận, bạn nên hỏi ý kiến cấp trên cách thực thi công việc để biết cách khai thác thế mạnh của mình.

Cuối năm, bạn nên lập một bảng đánh giá về thực tế công việc bạn đã làm được trong từng thời điểm. Bảng đánh giá này sẽ cho thấy bạn đáp ứng được bao nhiêu phần trăm mục tiêu đặt ra. Ngoài ra, thông qua đó, bạn sẽ biết được những ghi nhận về những sáng kiến bạn đề ra vốn không có trong mục tiêu ban đầu. Có nhiều cách đánh giá khác nhau, chẳng hạn cách xếp loại A, B, C hoặc cách phân loại về năng lực (Không đáp ứng yêu cầu/Đáp ứng yêu cầu/Vượt yêu cầu đề ra) v.v. Sau khi có được bảng đánh giá này, bạn nên bổ sung các chú thích hay ý kiến riêng của mình về những nhận xét của cấp trên.

Có thể nói, bảng đánh giá này sẽ đem lại tiện ích trên nhiều phương diện. Trước hết, nó là căn cứ để xác định vấn đề thu nhập, tiền thưởng mà bạn nhận được. Sau đó, nó được xem là dữ liệu để giám đốc xem xét việc chuyển đổi vị trí công việc/thăng chức cho bạn. Thông thường, giám đốc nhân sự sẽ dựa vào các đánh giá này hoặc xem mức độ thể hiện tiềm năng của nhân viên trước khi quyết định phỏng vấn nhân viên đó.

Việc thuyên chuyển vị trí trong công ty khác hẳn với việc tìm kiếm ứng viên bên ngoài. Giám đốc nhân sự có nhiều thông tin về bạn (cả thế mạnh lẫn hạn chế). Vì vậy, bạn đừng quên tự nhận xét về mình trong bảng đánh giá thường niên.

Một phần khác của quy trình đánh giá công việc có liên quan đến sự phát triển cá nhân. Nếu cấp trên của bạn có kỹ năng huấn luyện tốt thì đương nhiên qua kinh nghiệm thực tiễn, bạn sẽ có điều kiện phát triển và thăng tiến. Một người sếp tốt là người luôn mong muốn nhân viên tiến bộ từng ngày, biết dành thời gian để nhận xét ưu – khuyết điểm của nhân viên, hỗ trợ những thách thức mà nhân viên gặp phải. Dần dần, sếp không chỉ hướng dẫn công việc mà còn cố gắng phát triển các khả năng của nhân viên, xem thành công trong công việc của mình bao gồm 50% từ kết quả kinh doanh và 50% từ phát triển con người. Dưới quyền một nhà quản lý như vậy, bạn sẽ tận dụng được nhiều kinh nghiệm từ họ. Thêm vào đó, vì họ có nhiều kỹ năng tốt hơn bạn nên bạn cũng học được nhiều điều bổ ích từ họ để tiến bộ hơn và để tổ chức ngày càng phát triển.

Kế hoạch của sếp gồm những chi tiết cần được phát triển (cải tiến) thêm, cách thức phát triển (cải tiến) và thời gian hoàn thành. Chẳng hạn, một kế hoạch phát triển có thể bao gồm những nội dung sau:

Lĩnh vực phát triển:

Phát triển hoạt động đối ngoại, thu thập kiến thức về các hoạt động kinh doanh mang tính toàn cầu có liên quan đến công ty.

Cách thức phát triển:

1. Lên lịch gặp gỡ với Jack Preen, Giám đốc điều hành của tổ chức Các Hoạt động Quốc tế để có cái nhìn tổng quát về các hoạt động mang tính toàn cầu của công ty ABC. Hoàn tất vào cuối quý 1.

2. Tham dự hội nghị chuyên đề về các vấn đề tổng quát trong những hoạt động kinh doanh mang tính toàn cầu do Công ty Hội

nghị Kinh doanh Quốc gia tổ chức tại Dallas. Hoàn tất vào cuối quý 2.

3. Tham gia các nhóm dự án, tập trung vào các hoạt động kinh doanh mang tính toàn cầu. Hoàn tất vào quý 4.

Đây là một phần trong kế hoạch phát triển đòi hỏi kiến thức về các hoạt động kinh doanh mang tính toàn cầu. Nhưng kế hoạch phát triển cũng có thể mất nhiều thời gian, từ hai năm, thậm chí đến mười năm. Chẳng hạn, một vị trí mà bạn khao khát đạt được đòi hỏi phải trải qua hai đến ba năm huấn luyện bổ sung. Vì vậy, nếu sớm biết được yêu cầu này và tham gia khóa huấn luyện đó càng sớm, bạn càng nhanh chóng nắm giữ được vị trí đó.

Nếu còn thiếu một kỹ năng nào đó trong quy trình đánh giá công việc của nhân viên, bạn có thể dễ dàng lên kế hoạch phát triển cho chính mình. Trên thực tế, tôi đề nghị bạn xây dựng một kế hoạch phát triển nghề nghiệp cơ bản sau khi đã làm việc được một hay hai năm. Điều đó giúp bạn xác định được bước đi kế tiếp của mình và tham gia vào các chương trình huấn luyện cần thiết để đạt tới vị trí mong muốn.

Các công ty luôn muốn nhân viên mình là những người có hoài bão nghề nghiệp và biết cách đạt được những hoài bão đó. Lập kế hoạch cụ thể cũng chính là cơ hội để nhân viên đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của mình. Tôi luôn vui vẻ hướng dẫn và huấn luyện nhân viên để họ biết cách khảo sát các chọn lựa nghề nghiệp khác nhau và hiểu được vị trí nào là phù hợp với mình. Nhưng tôi chỉ có thể giúp định hướng mà không thể phát triển con đường sự nghiệp của họ, đơn giản bởi nếu bản thân họ không biết họ muốn gì thì làm sao tôi biết được điều đó?

Tại sao chúng ta lại bàn chi tiết đến việc đánh giá công việc của mình như vậy? Công việc cũng như sự thể hiện bản thân ở bạn thường do ban giám đốc nhận xét, đánh giá. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, bạn là người duy nhất tự điều khiển việc thể hiện và phát triển của mình. Đó là trường hợp bạn gặp một vị sếp mà cấp trên của người đó không đặt trọng trách nặng nề cho họ. Do đó, vị sếp này cũng chẳng đòi hỏi gì cao ở bạn. Bạn cũng có thể gặp một vị sếp không thích đưa ra ý kiến phản hồi trực tiếp và luôn tìm cách tránh né tất cả quy trình đó. Hoặc bạn có thể là thuộc cấp của một vị sếp bận rộn đến nỗi không thể làm gì khác hơn ngoài việc khen ngợi: “Tốt! Hãy tiếp tục phát huy nhé!”. Ở những trường hợp này, thường bạn sẽ không có được động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự phát triển năng lực cá nhân.

Cho dù cấp trên không thảo luận với bạn về điều bạn nên làm, bạn vẫn nên hiểu ngầm rằng bản thân bạn vẫn được cấp trên mong mỏi làm điều gì đó (vì bạn vẫn đang làm việc cơ mà). Nếu bạn nuôi ý nghĩ rằng: "Chẳng ai yêu cầu tôi phải làm gì hết nên không nhất thiết tôi phải làm điều nọ, điều kia..." thì thật nguy hiểm. Rất có thể bạn sẽ nhanh chóng bị sa thải.

Nói tóm lại, vấn đề trước tiên tôi muốn nhấn mạnh ở đây là hiểu yêu cầu của sếp, vì họ là người tuyển dụng và cũng là người có toàn quyền quyết định cho bạn tiếp tục làm việc hay sa thải bạn. Khi đã hiểu các nhu cầu của sếp, điều bạn cần làm tiếp theo là gì ?

Bạn cần biết những người cần bạn trợ giúp. Ta tạm gọi những người này là "thân chủ" hoặc "khách hàng". Họ là những người cần bạn giúp đỡ để hoàn thành công việc, ngược lại họ cũng hỗ trợ phần nào công việc của bạn. Những người này có thể là nhân viên công ty, khách hàng, thân chủ, sếp của các phòng ban khác, các cộng sự của bạn và các nhân viên dưới quyền bạn. Nhu cầu của họ có thể quan trọng tương đương với nhu cầu của sếp, do đó, việc hiểu và đáp ứng nhu cầu của họ là trách nhiệm hàng đầu của bạn.

Làm thế nào để trò chuyện cởi mở với các "thân chủ" của bạn? Trên thực tế, bạn nói chuyện với sếp thế nào thì nói chuyện với "thân chủ" cũng phải như thế. Để đáp ứng các yêu cầu của họ, bạn hãy hỏi họ cần gì và muốn được đáp ứng ra sao. Có thể họ sẽ nói cụ thể những yêu cầu quan trọng, hoặc cũng có thể họ nói qua loa. Cho dù thế nào đi nữa, bạn vẫn phải luôn bày tỏ thiện chí của mình trong việc đáp ứng những yêu cầu họ đưa ra.

Đánh giá công việc là cơ sở để bạn đặt nền tảng vững chắc cho sự nghiệp của mình. Nó giúp bạn nhận ra những điều cần làm, cách thức và mức độ hoàn thành tốt công việc ra sao. Hy vọng công ty của bạn sẽ áp dụng quy trình hướng dẫn, huấn luyện và chỉ dẫn hiệu quả để bạn có thể trở thành nhân viên tốt nhất. Nếu không, ít ra bạn cũng hiểu được quy trình cơ bản và tự đặt các mục tiêu, kế hoạch phát triển nhằm bảo đảm có được thành công trong công việc, cả ở hiện tại lẫn tương lai.

Tạo cầu nối

Do đặc thù công việc, tôi thường xuyên phải đi công tác. Cũng vì vậy, tôi có quan hệ khá thân thiết với nhân viên công ty cho thuê xe hơi, nhân viên hãng hàng không cũng như nhân viên tiếp tân trong khách sạn... Họ luôn cố gắng giải quyết mọi vấn đề để chuyến đi của tôi thuận lợi và thoải mái. Lúc đầu, tôi nghĩ họ làm như vậy vì cho rằng tôi là một khách hàng quan trọng. Nhưng ngẫm lại, tôi mới thấy tất cả những cố gắng của họ chính là để xây dựng mối quan hệ thân thiết với khách hàng. Chính những mối quan hệ thân thiết, những chuyến khứ hồi của tôi cũng như của nhiều khách hàng khác sẽ đem lại doanh thu và lợi nhuận trực tiếp cho họ.

Như đã nói ở phần trước, mỗi người đều có những "thân chủ" của riêng mình. Họ là những người cần bạn trợ giúp. Bạn sẽ được hưởng lợi gì khi xây dựng những mối quan hệ thân thiết với "thân chủ"? Và làm thế nào bạn có thể mở rộng những mối quan hệ ấy?

Kinh nghiệm của tôi cho thấy bạn sẽ được hưởng hai lợi ích chính sau:

Họ vui vì bạn đã mang lại cái họ cần, từ niềm vui này, họ có thể phản hồi lại với cấp trên của bạn rằng bạn đã hoàn thành rất tốt công việc. Ngay cả khi công ty của bạn có một hệ thống đánh giá, nhận xét chặt chẽ chất lượng công việc, cung cách phục vụ đi chăng nữa thì một ý kiến phản hồi tốt và khách quan từ khách hàng cũng sẽ khiến cấp trên thêm tin tưởng vào nỗ lực của bạn cho sự nghiệp chung.

Bạn nhận lại được sự giúp đỡ nhiệt tình. Có một câu châm ngôn rằng: "Bạn chăm sóc tôi, tôi sẽ chăm sóc lại bạn". Quả vậy, nỗ lực của chúng ta giống như một sự đầu tư, đến một lúc nào đó, nó sẽ quay trở lại giúp ích cho ta. Trên thực tế không phải ai cũng hiểu được mối quan hệ giữa cho và nhận. Tôi từng làm việc với một nhân viên có tiếng về chuyện "hồi âm trễ". Hiếm khi nào cô ấy trả

lời điện thoại hoặc e-mail đúng lúc, thậm chí còn thường xuyên trễ hẹn nữa, nhưng cô lại luôn than phiền rằng đồng nghiệp và khách hàng không nhiệt tình với cô. Theo tôi, chẳng có gì là bất công trong chuyện này cả, cô ấy đã trao cho người khác sự hờ hững thì cái cô ấy nhận lại cũng tương tự mà thôi. Đó là quy luật tất yếu trong cuộc sống.

Phần trước, tôi đã nhấn mạnh hai nhân tố chính ảnh hưởng đến công việc của bạn, đó là sếp của bạn và những người bạn trợ giúp. Ngoài ra, cũng cần phải kể đến một nhân tố quan trọng khác: các cộng sự của bạn. Giữa bạn và những cộng sự này cần có quan hệ tác động qua lại chứ không đơn thuần là quan hệ một chiều – bạn đáp ứng nhu cầu của họ.

Cộng sự không phải là người chịu trách nhiệm về các mục tiêu và mong muốn của bạn, nhưng họ có thể cho bạn biết trong số hành vi của bạn, đâu là cái có thể hoặc không thể chấp nhận được. Sự trung thực, đáng tin cậy, hay khả năng hoàn thành tốt công việc của bạn có lẽ không phải là vấn đề các cộng sự nhắm tới, điều họ mong muốn chính là thái độ và tinh thần làm việc nhóm của bạn. Hiểu được điều này và có sự điều chỉnh thích hợp, bạn có thể chuyển trạng thái từ "người mới tới" sang "thành viên thân thiết của nhóm" dễ dàng hơn. Bên cạnh đó, thông qua những cuộc đàm luận với các cộng sự, bạn sẽ nhận ra rằng không nhất thiết người khác phải có cùng suy nghĩ với bạn. Sự khác biệt trong quan điểm đôi khi là sự bổ sung thú vị cho những thiếu sót của nhau.

Hiểu và chấp nhận hành vi cũng như những nhu cầu khác với bạn chính là bước đầu tiên trong việc xây dựng các mối quan hệ cộng sự tốt đẹp. Hãy xem bản thân và các cộng sự như những miếng ghép trong trò chơi ráp hình. Có lúc góc cạnh của các miếng ghép khớp với nhau, nhưng cũng có lúc lệch nhau. Không có miếng ghép nào tốt hơn hay kém hơn miếng ghép nào. Chúng chỉ khác biệt nhau mà thôi. Cố gắng đặt một miếng ghép vào khoảng trống không khớp với hình dạng của nó chỉ là một nỗ lực vô ích. Thay vì ép nó cho vừa vặn, bạn hãy tìm ra đâu là sự khác biệt giữa khoảng trống và mảnh ghép đó. Tương tự, hãy tìm hiểu tại sao đồng sự của bạn cần cái khác chứ không phải cái mà bạn đưa ra, hay tại sao họ cư xử trái với những gì bạn mong đợi.

Hiểu được căn nguyên vấn đề sẽ giúp bạn có được những giải pháp khả thi để công việc chung tốt hơn, đồng thời, vẫn có thể tạo dựng những mối quan hệ tốt đẹp ngay cả khi sự khác biệt luôn tồn tại.

Đôi khi, để có những mối quan hệ tốt đẹp, bạn phải "hy sinh" một chút, có như vậy, người kia mới cảm thấy thoải mái và thỏa hiệp với bạn. Một khi tạo dựng được những mối quan hệ như mong muốn, bạn sẽ có được vốn quý để "sử dụng" trong mọi tình huống nghề nghiệp của mình. Thành công trong sự nghiệp đòi hỏi sự đóng góp của nhiều người. Đó cũng là nội dung chúng ta sẽ thảo luận trong phần kế tiếp.

Sức mạnh của tinh thần tập thể

Ở trường đại học, bạn là người chịu trách nhiệm về bài vở của mình. Kết quả, thứ hạng được đánh giá dựa trên những cố gắng của riêng bạn. Đôi khi, bạn cũng tham gia nghiên cứu khoa học theo nhóm và một phần điểm của bạn là do các thành viên trong nhóm mang lại. Nhưng nhìn chung, thành tích trên ghế nhà trường đều là do bạn tự thân vận động. Chỉ cần đi học chuyên cần, hoàn thành bài vở đúng thời hạn, thi cử nghiêm túc là bạn có thể đủ điểm đậu.

Tuy nhiên, trong công việc và môi trường công sở lại khác, bạn sẽ cần sự giúp đỡ của nhiều người. Mặc dù có một số việc bạn có thể tự mình hoàn thành, nhưng nhìn chung, bạn không thể một mình giải quyết mọi việc.

Nếu muốn thử làm phức tạp hóa công việc của mình, bạn chỉ cần gây bất lợi cho mối quan hệ giữa bạn và một người nào đó. Chẳng hạn, khi mối quan hệ của bạn với người giao việc xấu đi, bạn có thể sẽ không nhận công việc đúng thời điểm hoặc không nhận được những việc nằm trong khả năng chuyên môn của mình. Khi mối quan hệ của bạn và người được bạn giao việc xấu đi, bạn có thể không hoàn tất công việc đúng hạn.

Tóm lại, nếu quan hệ giữa bạn và những cộng sự nảy sinh khúc mắc, bất hòa thì công việc bạn đang tiến hành có thể sẽ phát sinh những rắc rối. Ngược lại, mọi chuyện sẽ tốt đẹp hơn nếu bạn biết bỏ qua cái tôi ích kỷ và xem trọng lợi ích chung của "chúng ta". Có hai cách hiểu về chúng ta:

- Theo nghĩa rộng: Dùng để chỉ một thực thể lớn như toàn bộ công ty, toàn bộ các phòng ban, các nhân viên trong một dự án... Việc sử dụng đại từ nhân xưng "chúng ta" ở đây cho thấy mọi người đều là những người "cùng hội cùng thuyền", cùng nhau phấn đấu, tìm kiếm lợi ích chung cho toàn nhóm.

- Theo nghĩa hẹp: Dùng khi bạn nói từng người trong việc sắp đặt công việc. Trong hoàn cảnh chỉ có hai người, đại từ nhân xưng "chúng ta" cho thấy cả hai đang ở trong cùng một nhóm: "Tôi được bạn ủng hộ", "Tôi đang mong đợi bạn", "Tôi sẽ hoàn thành đúng thời hạn bạn giao"; "Điều bạn đang nói đồng nghĩa thành công là kết quả cuối cùng và nó chỉ có được từ sự nỗ lực của cả hai phía"...

Tôi cho rằng, "chúng ta" là đại từ diễn tả sâu sắc nhất sức mạnh tinh thần làm việc tập thể. Kinh nghiệm cho thấy, khi bạn luôn đặt lợi ích của "chúng ta" lên hàng đầu, các mối quan hệ trong nghề nghiệp, hợp tác kinh doanh của bạn sẽ trở nên tốt đẹp và bền vững.

Thẳng thắn nhìn nhận thiếu sót

Khi mới vào nghề, tôi được một vị lãnh đạo giàu kinh nghiệm khuyên rằng "Nếu anh không biết câu trả lời thì hãy nói anh không biết, nhưng hãy chắc chắn rằng anh sẽ tìm được lời đáp cho câu hỏi ấy".

Trong năm đầu khởi nghiệp, có thể bạn sẽ lúng túng và không biết cách trả lời câu hỏi người khác đưa ra, nhưng quan trọng là bạn xử lý tình huống bối rối đó ra sao. Hãy nhớ rằng, dù ai đó hỏi bạn bất kỳ câu hỏi gì chăng nữa thì trách nhiệm của bạn vẫn là phải trả lời. Trong thời gian làm công tác tuyển dụng, tôi gặp không ít bạn trẻ khi nhận được câu hỏi chỉ trả lời một cách gọn lỏn: "Tôi không biết". Chỉ có vậy. Không thêm gì nữa. Họ không hề bày tỏ thiện chí rằng sẽ tìm cho ra câu trả lời. Đây là một trong những hạn chế khiến họ mất điểm trước nhà tuyển dụng. Do đó, tôi thành thật khuyến khích bạn hãy mạnh dạn nói rằng: "Tôi không biết nhưng tôi sẽ tìm ra câu trả lời".

Một điều khác cần lưu ý là, khi không biết câu trả lời, bạn đừng liều lĩnh "sáng tạo" ra một câu trả lời nào đó. Những dấu hiệu bất thường ở bạn sẽ khiến bạn bị "lộ tẩy" ngay lập tức, chẳng hạn:

- Bạn cà lăm.

- Bạn lúng túng không trả lời ngay.

- Bạn nhìn xung quanh phòng như thể để tìm câu trả lời.

- Bạn ú ớ với những cụm từ phổ biến: "À... ừm...".

Tôi từng rơi vào trường hợp tương tự. Đó là khi tôi "bịa" ra câu trả lời trong lần phỏng vấn vòng hai tại một công ty danh tiếng. Cuộc phỏng vấn thứ nhất diễn ra tốt đẹp, nhưng lần hai thì có sự hiện diện của bà Phó chủ tịch nhân sự, và rắc rối tôi gặp phải cũng từ đó.

Trong suốt thời gian phỏng vấn, bà ta hầu như im lặng, mãi đến những phút cuối, bà bắt đầu lên tiếng hỏi tôi những câu khá kỳ quặc, chẳng liên quan gì đến công việc. Trong đó, có một câu bà hỏi rằng công ty tôi từng làm có tất cả bao nhiêu nhân viên. "Chết tiệt! Mình làm sao mà nhớ được, vì cũng chẳng cần thiết phải nhớ làm gì!" – Tôi thầm nghĩ. Nhưng vốn có tài ứng biến nên tôi nhanh chóng bịa ra một con số nghe cũng có vẻ hợp lý. Nhưng bất ngờ, mọi thứ sụp đổ. Bà ta làu bàu "cảm ơn" rồi đứng dậy, bỏ đi.

Khi trả lời câu hỏi cuối cùng của bà ấy, tôi chắc mẩm là bà muốn xem tôi hiểu rõ tổ chức của mình như thế nào. Nhưng bây giờ, tôi mới nhận ra rằng, bà ấy chỉ muốn xem tôi có đủ can đảm để trả lời "Tôi không biết" trước một câu hỏi "khó" như vậy không.

Vì vậy, qua kinh nghiệm thực tế, tôi mong bạn hãy cứ thành thật. Do mới bắt đầu làm việc nên việc bạn không biết cách giải quyết và trả lời một câu hỏi nào đó cũng là chuyện bình thường. Điều quan trọng là bạn phải biết thừa nhận khiếm khuyết của mình và sẵn sàng đi tìm đáp án.

Thực hiện lời hứa

Một khi đã nói "Tôi không biết nhưng tôi sẽ tìm ra câu trả lời", bạn cần phải giữ liên lạc với người đặt ra câu hỏi, ngay cả khi không kiếm được lời giải đáp. Không bao giờ bạn được phớt lờ và biến mất luôn. Việc hồi đáp này không chỉ giúp đối phương có được câu trả lời, mà còn cho thấy bạn là người có chữ "tín", và luôn coi trọng khách hàng.

Việc giữ liên lạc và thực hiện lời hứa là một trong những bài học đầu tiên mà tôi học được khi bắt đầu làm việc. Một chuyên viên điều hành với hơn 40 năm kinh nghiệm đã dạy tôi điều này. Ông biết nhân viên cấp dưới của mình rất thích "cách quản lý thoải mái" và các nhân viên văn phòng thường không quan tâm nhiều đến nhu cầu của công nhân sản xuất. Ông không muốn tôi trở thành một trong những "nhân viên văn phòng" không được công nhân sản xuất quý trọng. Ông thường nhắc tôi về trách nhiệm đối với nhu cầu và thắc mắc của bất kỳ ai. Tôi cần phải giữ liên lạc với họ. Và ông đã đúng.

Theo hướng dẫn của ông, tôi giữ danh sách các nhân viên đã yêu cầu hoặc gửi thắc mắc đến cho tôi. Tôi không bỏ tên họ ra khỏi danh sách đó cho tới khi thắc mắc của họ được giải đáp. Nếu không hiểu rõ yêu cầu của họ, tôi sẽ gọi họ đến và hỏi xem điều gì khiến họ chưa thật sự thỏa mãn. Dần dần, số câu hỏi và yêu cầu chuyển tới chúng tôi ngày một nhiều. Tôi nhận ra rằng, một khi người ta tin tưởng bạn luôn cố gắng giúp họ, họ sẽ sẵn sàng giải bày những nhu cầu của mình, nếu không, họ sẽ chẳng bao giờ tìm đến sự trợ giúp của bạn.

Giả sử bạn cần sự trợ giúp của một người nào đó, nhưng người đó lại không thực hiện hoặc không thể giúp bạn. Lúc ấy, bạn sẽ cảm thấy thế nào? Trái lại, một người luôn sẵn sàng trợ giúp người khác khi có thể, họ sẽ ngày càng được mọi người tin yêu. Đó chính là điều bạn nên làm trong cuộc sống cũng như trong môi trường

công sở. Có thể, để làm những điều này, bạn sẽ trở nên bận rộn hơn, nhưng sự bận rộn ấy sẽ mang lại cho bạn các mối quan hệ bền vững và một chỗ đứng quan trọng trong công ty.

Đừng xem thường cấp dưới

Bất kỳ một hệ thống tổ chức nào cũng có những mức độ quyền hành và trách nhiệm khác nhau. Nhân vật càng nắm giữ địa vị cao thì càng có nhiều khả năng, quyền lực và trách nhiệm. Trong một tổ chức, luôn tồn tại những cá nhân "ra vẻ kẻ cả" với cấp dưới. Đánh giá một người nào đó dựa trên chức vụ chứ không phải năng lực là một sai lầm. Điều này vẫn hay xảy ra ở một số lãnh đạo cấp cao. Họ thờ ơ và đối xử không tốt với nhân viên cấp dưới (nhất là những nhân viên ở các vị trí như phụ tá, thư ký, lao công, bảo vệ...). Khi làm vậy, cũng có nghĩa là họ tự rơi vào những sai lầm sau:

- Đánh giá không đúng vai trò con người.

- Mất đi cơ hội và tinh thần hợp tác từ đối phương.

- Mất đi những "đồng minh" tốt.

Lấy ví dụ, trợ lý của các quản trị viên cao cấp, bản thân họ không phải là giám đốc hay tổng giám đốc, nhưng họ lại giữ nhiều trọng trách hơn. Họ là người nắm được lịch làm việc của sếp, thậm chí cả cấp trên của sếp nữa. Nhiều trợ lý cũng như thư ký của các quản trị viên cao cấp được những nhân vật cao cấp trong tổ chức tin cậy và ủy thác nhiều nhiệm vụ quan trọng. Trong trường hợp này, họ có thể ảnh hưởng tới nhận thức nào đó đối với bạn theo cả hai cách - tốt lẫn xấu, tùy vào tác động của họ với bạn.

Vì vậy, hãy tự nhìn nhận lại bản thân, tránh hành vi kẻ cả (cho rằng mình tốt hơn/quan trọng hơn/"cao" hơn người khác). Hãy trân trọng và mở rộng mối quan hệ với mọi người, dù vai trò và chức vụ của họ là gì đi nữa. Khi đối xử với họ tốt, bạn sẽ nhận lại kết quả tương tự. Ngược lại, nếu coi thường, thậm chí ngược đãi họ, kết quả bạn nhận được sẽ chẳng ra gì.

Xin kết thúc vấn đề này bằng một câu chuyện thực tế:

Có lần, chúng tôi dành vài ngày để phỏng vấn tuyển dụng các ứng viên có bằng MBA(*)trong chương trình huấn luyện của công ty. Những nhà lãnh đạo cao cấp (trong đó có cả chủ tịch) cùng các chuyên viên Nhân sự tập trung tại phòng họp của Hội đồng quản trị để xem xét từng ứng viên và xác định ai sẽ trúng tuyển. Thật sự, những người làm công tác tuyển dụng như chúng tôi luôn cảm thấy bối rối khi đứng trước sự chọn lựa một trong hai ứng viên "kẻ tám lạng, người nửa cân". Cả hai ứng viên này đều tốt nghiệp từ các trường danh tiếng, học vấn tương đương nhau và trong quá trình phỏng vấn, họ đều có những biểu hiện rất tốt. Sau nhiều cuộc thảo luận, chúng tôi vẫn không thể thống nhất được nên chọn ai, bỏ ai. Cuối cùng, vị chủ tịch lên tiếng: "Vui lòng mời Cindy tới đây".

(*) Master of Business Administration: Thạc sỹ Quản trị Kinh doanh.

Cindy là một tiếp tân. Cô chào đón khách hàng, các đối tác tới công ty tại tiền sảnh và cũng chịu trách nhiệm trong việc sắp xếp, đưa các ứng viên trở lại phi trường. Vị chủ tịch đưa ra hai tấm hình trong hai bộ hồ sơ: "Cô có nhớ hai ứng viên này không?". Cindy nói rằng, cô nhớ họ và đã từng gặp riêng mỗi người trong thời gian họ ngồi đợi chuyến bay. Vị chủ tịch hỏi tiếp: "Người nào tạo thiện cảm với cô hơn?".

Cindy nói rằng một trong hai ứng viên đó đã cư xử rất lịch sự và nhã nhặn với cô. Anh ta hỏi cô về niềm vui trong công việc cô đang làm, những khó khăn mà cô gặp phải. Ứng viên còn lại thì chỉ nhìn cô, không nói gì ngoại trừ lúc hỏi phòng vệ sinh ở đâu và bảo cô dọn dẹp tách café cho mình. "Nếu không cần đến những việc ấy, chắc anh ta đã chẳng đếm xỉa gì đến tôi rồi!" – Cindy nói.

Và tất nhiên, ứng viên trúng tuyển ở đây là ai thì bạn có thể đã đoán ra!

Làm chủ phát ngôn

Khi còn là một Giám đốc nhân sự "non tay", tôi rất ngại phải thảo luận những vấn đề nhạy cảm với nhân viên - những vấn đề có liên quan trực tiếp đến những chuyện không hay của họ như đi làm trễ, nghỉ không phép và những quy chế, thủ tục khiến họ bực bội... Dù biết rằng sự giận dữ của họ nhiều khi chỉ là một cách phòng vệ, nhưng vẫn khiến tôi cảm thấy ái ngại.

Chẳng ai trong chúng ta muốn nghe lời chỉ trích của người khác, cũng chẳng ai muốn mình bị người khác xem thường. Có thể lời nói của bạn rất hợp lý, rõ ràng, nhưng điều người ta quan tâm là cách bạn nói hơn là thông điệp bạn chuyển tải. Hai nhân viên của tôi từng xích mích với nhau. Khi bình tĩnh lại, một trong hai người đó nói với tôi rằng: "Anh có nghe anh ta nói với tôi thế nào không? Rằng tôi là một kẻ ngu đần! Quả thực, tôi rất lấy làm tiếc vì để sai lầm ấy xảy ra, nhưng tôi không phải là kẻ ngu và tôi không thích bị nói như vậy!".

Thật vậy, nếu bạn có một thông điệp muốn chuyển đến người khác nhưng không biết phải diễn đạt thế nào, hãy thử nhẩm lại, chọn một cách nói sao cho phù hợp nhất và cân nhắc xem thông điệp ấy sẽ được đối phương hiểu ra sao. Trong trường hợp đối phương phạm phải một sơ suất hay lỗi lầm nào đó, thay vì đổ lỗi, bạn nên tập trung vào cách giải quyết vấn đề. Chẳng hạn, bạn đang cần gấp thông tin của ai đó nhưng người đó lại không cung cấp cho bạn đúng lúc. Thay vì giận dữ, bạn nên tập trung tìm giải pháp để có được những thông tin cần thiết một cách kịp thời, chính xác. Thông điệp của bạn lúc này sẽ là: "Tôi không quan tâm đó là lỗi của ai. Điều tôi muốn lúc này là chúng ta hãy bắt tay vào việc!".

Đừng để thông điệp đầy thiện chí của bạn bị hiểu lầm. Muốn vậy, hãy chọn cho mình cách diễn đạt tốt nhất để không đẩy người khác vào thế phòng thủ. Xin nhớ rằng, người ta nghe và xem cách

bạn truyền thông điệp trước khi hiểu bạn đang cố nhắn gửi điều gì. Chẳng hạn, giọng điệu của bạn khiêu khích hay nhún nhường; nhanh và đầy sức thuyết phục, hay chậm rãi, điềm tĩnh nhưng cương quyết? Tóm lại, cách bạn nói chuyện với người khác thế nào thì cách người ấy đáp trả cũng sẽ như vậy. Nếu bạn tức giận, la lối trong khi giải thích, người nghe có khả năng sẽ phản ứng tương tự. Khi điều này xảy ra, cơ hội đạt đến giải pháp tốt đẹp giữa hai bên sẽ bị giảm sút.

Đừng quên rằng, bạn không thể biết hết được điều gì đã xảy ra với người khác. Có thể họ đã gặp phải một vài chuyện không vui, cũng có thể gia đình họ có những rắc rối riêng mà bạn không can thiệp được. Chúng không liên quan gì đến bạn. Tuy nhiên, cách bạn khiển trách nhân viên có thể khiến họ tự vệ, rồi tìm cách phản công, từ đó dẫn đến tình trạng căng thẳng, mâu thuẫn và cuối cùng là phản ứng một cách quyết liệt.

Nếu thấy kiểu nói chuyện của mình dễ khiến người khác hiểu lầm, bạn hãy tìm cách gợi chuyện trước. Hãy hỏi họ rằng làm thế nào bạn có thể cải thiện khả năng giao tiếp của bản thân; hoặc khi thảo luận những chủ đề nhạy cảm, liệu những hành động và cách phản ứng của bạn có làm họ khó chịu hay không? Hãy nói rằng, bạn luôn sẵn sàng lắng nghe những góp ý chân thành từ họ, và rằng bạn cũng như họ, đang cố gắng xây dựng một nền tảng nghề nghiệp vững chắc. Đây là một trong những nghệ thuật quan trọng góp phần vào thành công nghề nghiệp của bạn.

Huấn luyện qua kinh nghiệm

Nếu như ở những phần trước, chúng ta đề cập đến ý kiến phản hồi từ phía bạn tới một cá nhân nào đó thì ở phần này, ngược lại, người nhận ý kiến phản hồi chính là bạn và mỗi ý kiến phản hồi ở đây đều mang tính tích cực, có giá trị đóng góp cao. Đây cũng là điều mà tôi gọi là Huấn luyện qua kinh nghiệm - sự chuyển giao kiến thức từ một thời điểm nào đó cho tới hiện tại. Bạn được nhận điều đó miễn phí. Để biết cụ thể hơn, hãy đến với những phân tích dưới đây.

Tôi thích trò chơi xổ số. Chỉ cần bỏ ra một đô-la, chọn một dãy số có thể mang lại cho bạn một số tiền lớn, quả là điều thú vị. Khi còn nhỏ, tôi từng mơ ước tìm được một cuốn sách màu nhiệm, trong đó chứa đựng mọi dãy số sẽ đoạt giải trong vòng 20 năm tới. Chỉ cần có được cuốn sách ấy, tôi sẽ trúng hết các cuộc xổ số ở khắp mọi nơi trên thế giới. Tôi có thể chăm lo cho mình, cho gia đình và bất kỳ người nào tôi yêu mến mà không phải lo lắng về tiền bạc, tài chính.

Dẫn ra câu chuyện tuổi thơ này, chủ ý của tôi là để nói với bạn rằng, trong Huấn luyện qua kinh nghiệm, bạn sẽ nhận được những điều giá trị tương tự như cuốn sách xổ số màu nhiệm vậy. Huấn luyện qua kinh nghiệm diễn ra khi các nhân viên giàu kinh nghiệm chỉ cho bạn những bài học đúc kết từ quá khứ. Chương trình này phát sinh trong trường hợp đặc biệt: Bạn có thể được tham gia vào một dự án đang tiến hành mà trong đó, mọi người cộng tác, chia sẻ suy nghĩ, kinh nghiệm của bản thân với nhau.

Chương trình này cũng có thể xảy ra một cách bất ngờ. Một chương trình "Huấn luyện qua kinh nghiệm" tốt thường bắt đầu từ một nhân tố nào đó được lồng vào trong một câu chuyện và kết thúc ở thời điểm thích hợp. Nó na ná với việc quan sát một chiếc thuyền buồm lướt trên mặt nước theo lộ trình vòng tròn, nghĩa là điểm xuất phát cũng sẽ là đích đến. Bạn sẽ thấy sững sờ như thể

bạn vừa thực hiện một hành trình mà không rời bỏ vị trí, hơn thế, bạn còn học được rất nhiều thông tin hữu ích.

Những ngày mới vào nghề, tôi có dịp trình bày trước một nhóm các nhà quản lý cấp cao về kế hoạch của mình trong ngày hội việc làm sắp tới. Để thu hút các ứng viên, tôi tha thiết đề xuất một vài vị quản lý cấp cao góp mặt trong sự kiện ấy. Cuối buổi trình bày, nhóm đồng ý với kế hoạch tổ chức ngày hội việc làm, nhưng cho rằng không cần thiết phải có mặt các nhà quản lý cấp cao. Vì vậy, tôi được chỉ thị phải tìm hướng giải quyết khác.

Thật sự tôi hơi thất vọng và có phần giận dỗi vì sự khước từ của họ. Ngày hội việc làm là một sự kiện lớn đối với chúng tôi và tôi muốn nó phải thật thành công. Yếu tố chính đánh giá sự thành công là số lượng và chất lượng các hồ sơ xin việc trong ngày hội đó. Tôi có thể quán xuyến tất cả các hoạt động hậu cần. Thâm tâm tôi muốn rằng các ứng viên tiềm năng sẽ tạo ấn tượng tốt trong mắt các nhà quản lý. Do đó, chẳng lý do gì mà các nhà quản lý lại vắng mặt?

Tôi đến gặp Mike - một nhà quản lý cũng có mặt trong buổi họp ban sáng. Ông từng đánh giá cao kế hoạch ngày hội việc làm của tôi và còn cho rằng, sự hiện diện của các nhà quản lý cấp cao là ý tưởng tốt. Khi biết tôi không thuyết phục được hội đồng và sẽ chẳng có vị quản lý nào chịu đến tham dự ngày hội việc làm cả, Mike mỉm cười nói rằng ông hiểu được cảm giác của tôi bởi trước đây ông cũng từng nhiều lần rơi vào hoàn cảnh tương tự. Rồi ông chia sẻ câu chuyện quá khứ của mình.

Nhiều năm trước, Mike theo đuổi một ý tưởng lớn về việc tạo ra công cụ giúp các nhân viên điều khiển van được dễ dàng hơn. Ông lên kế hoạch, kiểm tra nhiều cấu hình khác nhau. Khi làm xong bản thiết kế, ông tự bỏ tiền túi ra để thiết kế bản mẫu. Rất tự hào về thành quả đó, Mike mang bản thiết kế đến gặp sếp với hy vọng công ty thấy được giá trị đó và sẽ đầu tư sản xuất. Tuy nhiên, vị sếp đã gạt bỏ ý tưởng này. Ông ta giải thích rằng đây là một ý tưởng tốt nhưng lại không thuộc lĩnh vực của công ty. Thất vọng tràn trề, Mike rời văn phòng, quăng bản vẽ vào kho nhiều tháng trời.

Cuối năm đó, một trong những đối tác cung cấp vật liệu cho công ty đến thăm nhà máy. Họ đã nghe về bản vẽ của Mike và yêu cầu được xem nó. Mike đem tới cho họ nghiên cứu và vài tuần sau, ông bán nó cho công ty này với một giá hời và còn được hưởng phần trăm của doanh thu trong tương lai. Tình hình tiến triển tốt đến

không ngờ.

Sau khi ngẫm nghĩ câu chuyện của Mike, tôi nhận ra rằng mình còn có nhiều ý tưởng tốt hơn điều mà tôi đã đề nghị trong buổi họp. Ban đầu, tôi muốn các vị lãnh đạo hiện diện tại ngày hội việc làm để tạo uy tín và cả sức hấp dẫn cho công ty, nhưng họ có thể nói được gì với các ứng viên tiềm năng về yêu cầu công việc? Chắc chắn nếu có thì chỉ là những thông tin chung chung, trong khi đó, điều mà các ứng viên muốn đó là biết thật cụ thể về đặc trưng và yêu cầu công việc họ sẽ làm. Và điều này, có lẽ các nhà quản lý không thể đáp ứng được, bởi trước nay, họ chỉ quen với công việc quản lý mà thôi. Lúc đó, liệu ai có thể cung cấp thông tin cho các ứng viên tại ngày hội việc làm?

Suy nghĩ thế nên tôi quyết định chọn các nhân viên giàu kinh nghiệm trong từng lĩnh vực và chuẩn bị sẵn cho họ các câu hỏi tại ngày hội việc làm. Mọi việc diễn ra suôn sẻ. Nhờ các "chuyên gia kinh nghiệm" ấy mà các ứng viên - những người muốn làm việc cho chúng tôi - hiểu được cụ thể yêu cầu và tính chất của từng loại công việc. Và cũng nhờ thế, tôi rút ra cho mình một kinh nghiệm rằng, có rất nhiều con đường khác nhau để chúng ta hoàn thành mục tiêu, quan trọng là chúng ta phải sẵn lòng tham khảo tất cả các chọn lựa và đừng bỏ cuộc cho đến khi tìm được cách thích hợp nhất.

"Huấn luyện qua kinh nghiệm" là cách tốt để tạo mối liên hệ giữa học và hành, giữa kiến thức trong nhà trường và ứng dụng thực tế. Bạn có thể học được rất nhiều điều bổ ích từ kinh nghiệm của những người đi trước. Với tôi, kiến thức có được nhờ học hỏi từ các cộng sự giàu kinh nghiệm còn nhiều hơn kiến thức tiếp thu được trên ghế nhà trường. Từ những câu chuyện của họ, tôi có thể rút kinh nghiệm cho bản thân và chuẩn bị tinh thần giải quyết những khó khăn trong tương lai. Trong quá trình làm việc, tôi hưởng lợi từ những đề nghị của họ.

Kinh nghiệm của họ có thể giúp tôi phát triển khả năng phán đoán, khả năng nhận thức trong từng hoàn cảnh cụ thể, biết ưu tiên cho những việc quan trọng khi giải quyết vấn đề.

Đôi khi, chúng ta vẫn xem những đồng nghiệp lâu năm như những người "lỗi thời", "không theo kịp cái mới". Điều này chỉ đúng trong một vài trường hợp nào đó. Dù họ hơi chậm chút ít so với lý thuyết và phương pháp hiện đại nhưng họ lại mạnh hơn ở kinh nghiệm và biết cách lèo lái sự việc suôn sẻ. Nếu gặp một nhân viên giàu kinh nghiệm, có khả năng chuyên môn cao, có thể

bạn sẽ được hưởng nhiều lợi ích từ kiến thức của họ. Vì vậy, hãy nhanh chân "tham dự" vào bất kỳ cơ hội "Huấn luyện qua kinh nghiệm" nào dành cho bạn hoặc hãy chủ động tìm kiếm nó.

Cố vấn vô danh

"Cố vấn vô danh" là ai? Và bạn sẽ học hỏi được gì từ vị "Cố vấn vô danh" này?

Chúng ta hãy bắt đầu bằng việc giải thích khái niệm trên. Một số công ty áp dụng chương trình cố vấn chính thức qua việc phân bố một nhân viên mới vào làm việc cùng một nhân viên giàu kinh nghiệm. Mục đích của việc thiết lập mối quan hệ này nhằm đưa nhân viên kinh nghiệm đến với nhân viên mới, giúp nhân viên mới học hỏi và phát triển hơn nữa chuyên môn của mình. Chuyên gia cố vấn này không phải là giám sát viên của nhân viên mới, họ chỉ là người cung cấp cho nhân viên mới kỹ năng theo dõi công việc và phương pháp phát triển nghề nghiệp từ kinh nghiệm thực tế. Bởi vậy còn có thể gọi họ là "cố vấn vô danh".

Chức năng của một "cố vấn vô danh" hơi khác so với cố vấn thông thường. Cụ thể, "cố vấn vô danh" hoàn toàn không biết họ đang cố vấn cho bạn! Bạn có thể lên kế hoạch trao đổi với họ, nói cho họ biết rằng bạn rất vui khi họ là cố vấn của bạn và bạn mong hiểu họ hơn nữa. Nhưng tôi khuyên bạn không nên như vậy. "Cố vấn vô danh" không có vai trò chính thức trong sự phát triển của bạn mặc dù họ có những đóng góp đáng kể. Việc quan sát cách họ ứng xử trong môi trường làm việc sẽ cho bạn những kinh nghiệm đáng quý khi cần điều chỉnh hành vi và kỹ năng của bản thân cho thích hợp.

Tôi bắt đầu sử dụng phương pháp này ngay từ giai đoạn khởi nghiệp. Tôi chọn lọc những hành vi và kỹ năng khác nhau từ các "cố vấn vô danh" để tạo ra sự khác biệt cho riêng mình. Trước đây, tôi từng làm việc chung với một nhân viên. Trong phòng làm việc của anh ta thường có sự hiện diện của các vị giám đốc, cũng như các giám sát viên. Họ thường bàn luận với nhau về nhiều vấn đề. Điều ấy khiến tôi tự hỏi: "Liệu mình có thể xây dựng những mối quan hệ tốt như vậy với những người khác không?". Để ý hơn, tôi

thấy anh ta là một người luôn biết lắng nghe. Khi người ta đưa ra một vấn đề nào đó, anh không trực tiếp giải quyết cho họ (mặc dù anh có thể làm dễ dàng) mà chỉ đặt câu hỏi về những thông tin cần thiết xoay quanh vấn đề đó. Chẳng hạn "Nguyên nhân nào dẫn đến điều ấy? Còn yếu tố nào khác ngoài hoàn cảnh hay không?"... Người gặp khó khăn sẽ trả lời và khi họ nói, vị cố vấn này sẽ hỏi thêm các câu hỏi khác có liên quan. Người đó sẽ phải xem xét những chọn lựa khác nhau qua những câu hỏi khơi gợi của "cố vấn vô danh" – người chỉ lắng nghe và đặt câu hỏi.

Một "cố vấn vô danh" khác từng dạy tôi cách làm thế nào để làm việc với các vị lãnh đạo cấp cao một cách hiệu quả mà luôn tỏ thái độ kính trọng với họ (thực tế làm được điều này không phải đơn giản). Người cố vấn này có một phương pháp đặc biệt là "giữ" vấn đề của người khác cho tới khi nó được giải quyết. Khi thật cần thiết phải chuyển một yêu cầu tới người nào đó, cô ấy luôn bảo người yêu cầu trở lại gặp cô nếu họ chưa giải quyết được. Cô ấy sẽ tiếp tục vấn đề cho tới khi người đó thỏa mãn.

Cả hai "cố vấn vô danh" này đều được đánh giá cao trong tổ chức của chúng tôi. Họ được công nhận qua những việc làm đúng và phù hợp với văn hóa công ty. Tôi có thể lấy các bài học của họ, sửa lại cho hợp với mình và áp dụng để tiến bộ nhanh hơn so với việc tôi phải tự học những bài học đó từ kinh nghiệm bản thân.

Sau khi đã hiểu vai trò của một "cố vấn vô danh", chúng ta hãy thử đi tìm họ. Hy vọng bạn có thể tìm được một hoặc hai ứng viên tiềm năng trong nhóm làm việc của mình.

Qua kinh nghiệm thực tiễn, tôi thấy rằng ta nên đánh giá nhân viên dựa trên ba yếu tố khác nhau, những yếu tố này có thể nhìn nhận một cách đơn giản thông qua quan sát. Có thể xem đây là căn cứ cho việc đánh giá các ứng viên tiềm năng - những người sẽ trở thành "cố vấn vô danh" của bạn. Họ có thể là những nhân viên ngay trong nhóm, trong phòng làm việc với bạn. Mặt tích cực của họ được thể hiện trên ba phương diện sau đây:

- Năng lực (Họ thực hiện tốt công việc như thế nào?)

- Động lực (Tại sao họ hoàn thành tốt công việc ấy?)

- Phù hợp với văn hóa công sở (Họ hòa hợp với văn hóa công sở ra sao?)

Cụ thể như sau:

Năng lực:

Đây là nhân tố dễ đánh giá nhất trong ba nhân tố vì nó thuộc về khía cạnh chuyên môn. Người có năng lực thường là người đứng đầu, hoặc là người nắm giữ vị trí tiên phong. Đó có thể là đại diện dịch vụ khách hàng - người luôn tiếp nhận một số lớn yêu cầu để thỏa mãn khách hàng; đại diện kinh doanh – người luôn đáp ứng hay vượt các mục tiêu của mình, hoặc nhân viên – người luôn giải quyết các vấn đề nhanh chóng và hữu hiệu. Nói cách khác, đó là người biết rõ khả năng của mình và có uy tín. Bạn có thể xác định được các tiêu chí này ở một người thông qua quá trình cùng làm việc với họ.

Bạn sẽ gặp một số người có vẻ rất am hiểu việc họ đang làm, nhưng khi bắt tay vào việc thì ngược lại. Điều này cũng giống như những vận động viên có dáng vẻ rất "thể thao" nhưng khi vào cuộc lại chẳng có tinh thần thi đấu chút nào. Với những người này, bạn cần lắng nghe ý kiến của cấp trên cũng như của các cộng sự để không bị lầm tưởng.

Động lực:

Động lực là sự thúc đẩy trong công việc dựa trên hiểu biết về trách nhiệm và khao khát hành động. Cộng sự tốt nhất là những cộng sự hiểu về trách nhiệm và hoàn thành trọng trách của mình. Những người này đặt một phần con người họ vào công việc. Điều này không phải bởi công việc thể hiện họ là ai mà vì họ biết rằng bất kỳ điều gì họ làm đều phản ánh hình ảnh, năng lực của họ. Họ muốn thể hiện năng lực của mình. Nếu không làm được như đã hứa, họ chắc chắn rằng cấp trên nhận ra và sẽ chỉ định người khác thực hiện thay họ.

Những người không có động lực là những người đến công ty làm việc chỉ để kiếm tiền. Họ sẽ cố bám trụ cho đến khi có chuyện xảy ra (tìm được việc mới, nghỉ hưu, trúng số...). Những người này thường không quan tâm đến việc bạn có nhận được cái bạn cần hoặc bạn có nhận được những giải pháp thấu đáo hay không. Họ vẫn ung dung, vô lo dù nhiều lúc không theo kịp tiến độ công việc.

Phù hợp với văn hóa công sở:

Đây là nhân tố bạn phải thu thập bằng sự quan sát và có thể mất nhiều thời gian để cân nhắc xem ai là người phù hợp với văn hóa đó. Môi trường văn hóa công sở do nhiều người xây dựng. Về mặt

tự nhiên, mỗi người đều mang những nét khác biệt nhau, bởi vậy có người hòa nhập được, có người lại không hòa nhập được với văn hóa đó. Thường thì những người tiến xa trong sự nghiệp là những người thích nghi tốt với đặc trưng văn hóa này về nhiều mặt. Văn hóa công sở có khuynh hướng tái tạo, nghĩa là nếu một người hòa hợp tốt thì họ sẽ giới thiệu cho những người khác (giống họ) vào môi trường đó. Và cứ thế tiếp tục... Điều này có cả mặt tốt lẫn xấu.

Thay đổi văn hóa là điều rất khó, thậm chí không thể thực hiện được. Khó là vì không phải ai cũng đủ kiên trì, cố gắng thuyết phục số đông còn lại thay đổi cách suy nghĩ và hành động. Hơn nữa, nếu không có lý do hợp lý để thay đổi, người ta sẽ luôn có khuynh hướng thích giữ nguyên cái cũ.

Mỗi công ty đều có một nền văn hóa công sở của riêng mình. Một người nào đó từng làm việc trong công ty một thời gian, từng thăng chức hoặc được xem là thành công, chắc chắn sẽ biểu lộ các hành vi phù hợp với toàn thể công ty. Chẳng hạn, nếu văn hóa công ty đòi hỏi sự năng động thì những nhân viên luôn bận rộn và làm nhiều việc sẽ hòa hợp tốt. Nếu văn hóa công ty tổ chức theo cấp bậc và tôn trọng các cấp bậc, chức vụ thì các nhân viên biết tôn trọng những người có cấp bậc cao hơn và khéo léo trong các mối quan hệ với cấp trên sẽ hòa hợp tốt hơn.

Ngược lại, những người không phù hợp hoặc không thích nghi được với văn hóa công ty sẽ phải làm việc trong cảm giác chịu đựng. Họ sẽ khó hòa nhập và luôn tách biệt với đồng nghiệp. Họ không nói tốt về công ty, không nói tốt về vai trò của mình trong công việc cũng như không cư xử với mọi người theo cách mà những đồng nghiệp trong công ty vẫn cư xử với nhau. Chẳng hạn, một nhân viên vốn quen với cách chuyện trò lớn tiếng, huyên náo sẽ cảm thấy khó hòa nhập trong một môi trường làm việc mà mọi người luôn nói chuyện với nhau một cách nhỏ nhẹ, lịch sự.

Qua những mô tả ngắn gọn này, tôi hy vọng bạn hiểu lợi ích của việc có một "cố vấn vô danh", đồng thời có thể tìm cho mình những nhân vật như vậy. Trong quá trình làm việc, bạn có thể có nhiều "cố vấn vô danh" chứ không nhất thiết phải giới hạn số lượng. Họ sẽ giúp bạn phát triển khả năng bản thân mà không phải mất quá nhiều nỗ lực lẫn thời gian. Hãy thử làm theo những hướng dẫn trên, bạn sẽ phải ngạc nhiên về những gì mình học được!

Bàn về văn hóa công sở

Trước khi đi tiếp, tôi muốn dành một chút thời gian để nói về khái niệm "văn hóa công sở". Đây là một khái niệm khó giải thích, vì mỗi nhân viên thường có một cách hiểu khác nhau. Tuy nhiên, giữa những cách hiểu ấy vẫn có các điểm chung. Vì vậy, việc tìm một định nghĩa chung tuy khó nhưng không phải không làm được.

Tại sao chúng ta cần dành thời gian cho việc này? Đơn giản, bởi văn hóa công sở tác động trực tiếp lên thành công hoặc thất bại của mỗi chúng ta. Việc nắm bắt một cách cơ bản về văn hóa công sở là điều hết sức cần thiết.

Trước hết, hãy bàn về khái niệm "văn hóa". Có thể nói, văn hóa là yếu tố được sinh ra khi một nhóm người tập hợp lại để làm việc vì một mục đích chung nào đó. Vào thời tiền sử, mục đích chung của nhóm là săn bắn và hái lượm. Ngày nay, có rất nhiều nhóm người với những mục đích khác nhau, từ bệnh viện, trường học cho tới các xí nghiệp, tập đoàn, tổ chức đa quốc gia. Mỗi tổ chức đều mang những nét văn hóa khác biệt của riêng mình. Văn hóa công sở có thể hiểu là tập hợp các quy định về giao tiếp, ứng xử giữa các thành viên trong cùng một môi trường làm việc. Những quy định này được các thành viên tán thành và tuân thủ để duy trì văn minh, trật tự trong công ty.

Có thể hình dung văn hóa công sở giống như một ổ khóa với kích thước và hình dạng riêng biệt. Muốn mở được ổ khóa đó cần có đúng mẫu chìa thích hợp. Vậy đặc tính của văn hóa công sở được xác định ra sao?

Văn hóa công sở được định hình từ nhiều yếu tố khác nhau, để bàn luận tất cả những yếu tố ấy, chỉ một mục nhỏ trong cuốn sách này có lẽ không thể nói hết được. Những đặc trưng như thời gian thành lập công ty, lĩnh vực hoạt động, sự phức tạp của dòng sản phẩm, quy mô và tài lực... chỉ là một trong những nhân tố có thể

kết hợp theo nhiều cách để ảnh hưởng đến văn hóa công sở. Ở đây, chúng tôi chỉ xin chọn hai yếu tố quy mô và tài lực để phân tích.

Trong nền kinh tế tư bản, rất nhiều doanh nghiệp với quy mô và hình thức khác nhau được tạo dựng. Doanh nghiệp nhỏ có thể do một vài người điều hành theo kiểu bán thời gian, và trụ sở làm việc có khi đặt ngay tại nhà riêng. Doanh nghiệp lớn có thể tuyển dụng đến hàng trăm ngàn nhân công, với các trụ sở có mặt trên nhiều quốc gia và có giá trị tài sản đến hàng tỷ đô-la. Vậy quy mô ảnh hưởng đến văn hóa công sở như thế nào? Muốn biết được điều này, bạn chỉ cần nhìn vào những khác biệt giữa một thành phố lớn và một thị trấn nhỏ để hiểu mức tác động, sau đó áp dụng vào môi trường văn hóa công sở.

Có lẽ bạn từng đi bộ dọc theo con đường của khu kinh doanh trong một thành phố lớn và quan sát cuộc sống sinh hoạt diễn ra nơi đó. Những lúc ấy, bạn có để ý thấy dòng người chen chúc, vội vã đi lại trên vỉa hè? Bạn có nghe tiếng còi xe inh ỏi, rồi tiếng còi của cảnh sát giao thông? Và, hòa lẫn trong thanh âm ấy là mùi thơm béo ngậy của những chiếc bánh hot-dog(*) trên chiếc xe của người bán dạo, mùi khói tỏa ra từ hàng dãy taxi đang chờ tín hiệu đèn giao thông... Tất cả hợp lại tạo nên nét văn hóa đặc trưng của thành phố ấy, ít nhất theo góc độ giác quan. Một lúc nào đó khi xa nó, chỉ cần ai đó nhắc đến tên thành phố, chắc chắn tất cả những cảm nhận trên sẽ hiện về trong bạn - một thành phố chân thực, sống động, được cảm nhận qua từng giác quan cụ thể.

(*) Món bánh mì kẹp xúc xích.

Còn với một thị trấn nhỏ, bạn thấy gì ở đó? Chắc chắn, ở đó sẽ không có những đám đông di chuyển ồ ạt trên lề đường, cũng không có tiếng inh ỏi của còi xe hay tiếng còi giao thông của cảnh sát. Thay vào đó, bạn sẽ được thưởng thức tiếng xào xạc trong những vòm cây ven đường, tiếng bàn đạp quay đều từ những chiếc xe đạp, tiếng ngân nga của chuông nhà thờ mỗi khi chiều về... Phảng phất trong không gian ấy là mùi hương dìu dịu của giàn hoa trồng trước căn nhà cách chỗ bạn đang đứng không xa, là mùi ngai ngái của những đồng cỏ mới cắt ven thị trấn. Nếu có ai đó nói về "thị trấn nhỏ", chắc hẳn những ký ức trên sẽ sống lại trong bạn – một thị trấn yên bình của hương, của hoa, của những thanh âm không ồn ào mà lắng đọng.

Giả sử bạn là người quen sống với nhịp độ chậm rãi, thảnh thơi, chắc hẳn bạn biết mình phù hợp với môi trường nào trong hai nơi kể trên. Chẳng hạn một lần, bạn đến thăm một thành phố lớn.

Lẫn trong dòng người ken dày, bạn chậm rãi bước đi, rồi ung dung ngừng lại để ngắm một chú bồ câu đang đậu trên mui xe của ai đó. Ngay lập tức, từ phía sau, một giọng nói bực bội cất lên: "Này, anh bạn, anh có thể không vội, nhưng tôi thì gấp đấy! Tránh đường cho tôi đi!". Người ấy đẩy bạn sang một bên và đi nhanh về phía trước. Phong thái nhàn nhã của bạn bỗng dưng trở nên lạc lõng với nhịp độ gấp gáp, vội vã của những công dân trong thành phố lớn này. Tuy nhiên, cũng là phong thái ấy, nhưng trong môi trường thị trấn nhỏ thì lại khác. Ở đó, bạn sẽ thấy mọi việc diễn ra hết sức tự nhiên, thoải mái, bạn sẽ dễ dàng hòa nhập với cuộc sống của cư dân nơi đây.

Bây giờ, chúng ta thử áp dụng lý thuyết trên vào trường hợp của bạn và văn hóa công sở nơi bạn làm việc. Nếu bạn là người thích tự do, làm việc theo cảm hứng nhưng lại chọn một môi trường mà ở đó, mọi thứ đòi hỏi phải tuân theo kế hoạch một cách chặt chẽ (như tòa soạn báo, công ty xây dựng...) thì bạn sẽ không tránh khỏi có lúc rơi vào lúng túng. Sự tự do, thư thả của bạn đối ngược hoàn toàn với điều mà công ty yêu cầu (có kế hoạch làm việc, có tổ chức...), bởi vậy, bất đồng rất dễ xảy ra. Ngược lại, nếu bạn là người thích bận rộn và hoạt động không ngừng nghỉ nhưng lại làm việc cho một viện nghiên cứu y khoa, cần sự tỉ mỉ, cẩn thận, chậm rãi thì chắc chắn bạn sẽ chẳng thoải mái, thậm chí chẳng mấy hứng thú trong công việc. Bạn sẽ không thể có được điều mình chờ đợi (sự năng động, nhạy bén) từ môi trường làm việc như vậy.

Một yếu tố khác cũng ảnh hưởng đến văn hóa công sở, đó là tài lực của công ty.

Đã bao giờ bạn vội vàng chạy đến siêu thị, sau một hồi tìm kiếm, mua đầy một giỏ đồ rồi xếp hàng chờ đến lượt tính tiền. Chờ mãi, chờ mãi, cuối cùng cũng đến lượt bạn. Nhưng rồi, bất ngờ bạn phát hiện ra rằng mình không đem theo tiền, cũng chẳng có thẻ tín dụng để thanh toán! Cảm giác của bạn lúc đó như thế nào?

Chắc chắn là bực bội với chính mình và không thể nghĩ ra bất cứ điều gì khác ngoại trừ cái bóp tiền trống rỗng! Tuy nhiên, trong đời có lẽ cũng không ít lần bạn lạc quan về tài chính, chẳng hạn dù đã thanh toán xong hóa đơn trong tháng nhưng tiền trong tài khoản của bạn vẫn còn rủng rỉnh. Khi mọi thứ luôn diễn ra như hoạch định thì chẳng còn gì phải lo lắng nữa. Nó sẽ cho bạn cảm giác tuyệt vời, an tâm và dễ chịu.

Trong môi trường làm việc, các nhân viên cũng có thể trải qua những cảm giác bất ngờ, hồi hộp, hoặc hài lòng tương tự, tùy

thuộc vào tình hình tài chính của công ty. Nếu một công ty đang trên bờ vực phá sản, hoặc hàng năm luôn có một đợt cắt giảm việc làm thì không khí trong công ty ấy sẽ chứa đầy lo âu, nghi ngại, sợ hãi... Đó là một môi trường làm việc tiêu cực. Ngược lại, nếu tài chính của công ty vững mạnh, chắc chắn sẽ mang lại sự tin tưởng, an tâm cho nhân viên, khiến mọi người đồng lòng hướng tới sự phát triển chung trong tương lai... Đây là một môi trường làm việc tích cực. Tài lực của công ty không phải là yếu tố duy nhất xác định văn hóa công ty nhưng nó ảnh hưởng đáng kể (tích cực hoặc tiêu cực) đến điều này.

Quy mô và tài lực chỉ là hai ví dụ điển hình trong số những yếu tố đóng góp vào văn hóa công sở. Đến đây, chúng ta có thể nhìn vào hai doanh nghiệp với hai góc nhìn khác nhau để hiểu rộng hơn về "văn hóa công sở". Khái niệm này có thể có một chút điều chỉnh nào đó giữa các công ty dựa trên phạm vi kinh doanh và đặc tính của doanh nghiệp ấy.

Ví dụ đầu tiên là về các công ty chuyên sản xuất. Thành công của các công ty này phụ thuộc vào chất lượng sản phẩm họ làm ra. Một quá trình sản xuất tốt là một quá trình chính xác, được giám sát và không thay đổi. Điều này cho phép công ty chế tạo ra loạt sản phẩm liên tục thỏa mãn yêu cầu của khách hàng. Để biết quá trình sản xuất có hiệu quả hay không, các công ty này chỉ cần tập trung vào dữ liệu và độ chính xác dựa trên sản phẩm làm ra.

Chẳng hạn, nếu đó là một công ty hóa chất, người ta có thể lấy ra các mẫu vật từ quá trình sản xuất và kiểm tra xem nó có bảo đảm về chất lượng hay không. Nếu là một công ty chế tạo động cơ, người ta có thể lấy ra từ dây chuyền sản xuất, phân tích tỉ mỉ và đo đạc kích thước của từng chi tiết so với tiêu chuẩn, chất lượng quy định. Nếu là công ty sản xuất xăng dầu, người ta sẽ có nhiều đồng hồ khác nhau để đo lường nhiệt độ và áp lực của dầu thô ở các giai đoạn khác nhau trong quá trình sản xuất. Điều này nhằm bảo đảm sản phẩm khi đưa vào sử dụng luôn nằm trong giới hạn an toàn, tránh nguy cơ xảy ra cháy nổ.

Sự phụ thuộc vào dữ liệu và nhu cầu chính xác này góp phần quan trọng trong việc thể hiện nét "văn hóa công sở" của công ty chuyên về sản xuất, chế tạo. Ở môi trường làm việc này, mọi quyết định cần phải dựa trên những con số và kết quả nghiên cứu chính xác, tránh lối làm việc theo "cảm tính".

Ví dụ thứ hai là về công ty tiếp thị và kinh doanh. Mục tiêu lớn nhất của các công ty này là quảng bá thương hiệu và dịch vụ đến

với đông đảo công chúng. Sản phẩm của họ không khác gì lắm so với những mặt hàng có trên thị trường. Vì vậy, họ phải làm cho khách hàng hiểu và tin rằng, sản phẩm của họ là tốt nhất và hữu dụng nhất.

"Văn hóa công sở" của một công ty tiếp thị thường gắn liền với sự nhanh nhạy và năng động, xuất phát từ đặc điểm luôn phải nắm bắt nhu cầu thường xuyên thay đổi trên thị trường. Các công ty tiếp thị có khuynh hướng linh động và không cứng nhắc, bởi nặng về khuôn mẫu có thể làm mất nhiều thời gian đáp ứng cơ hội tiếp cận thị trường. Một công ty kém nhanh nhạy sẽ dễ dàng đánh mất cơ hội mở rộng thị trường. Tương tự, các công đoạn làm việc và những buổi thảo luận tốn nhiều thời gian sẽ khó được chấp nhận; chúng có thể bị cắt bỏ vì lý do làm trì trệ quá trình kinh doanh.

Qua đây, bạn có thể thấy một màu sắc văn hóa đầy tính cạnh tranh có mặt ở các công ty tiếp thị. Một vị trí hấp dẫn của công ty có thể thay đổi hàng ngày, vì vậy, những người lãnh đạo hoặc những người giữ các vị trí cao luôn tìm cách "đứng đầu" và chiến thắng. Kết quả là các nhân viên xuất sắc trong lĩnh vực chuyên môn của họ là những người được chú ý, có nhiều cơ hội thăng tiến hơn cả. Những người có khả năng cạnh tranh cao trong công ty là những người được hưởng nhiều lợi nhuận và bản thân công ty đó cũng được hưởng lợi ích từ những nhân viên này.

Từ hai ví dụ trên có thể thấy rằng, văn hóa công sở có thể bị ảnh hưởng bởi lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp. Ở một công ty chuyên sản xuất thì văn hóa trong công ty đó sẽ thiên về phương pháp, ổn định và dữ liệu chính xác. Trong khi đó, văn hóa công sở tại một công ty tiếp thị, chuyên về hoạt động kinh doanh thì lại nghiêng về cạnh tranh, năng động, nhạy bén... Không có văn hóa nào tốt hơn hay kém hơn văn hóa nào. Mỗi môi trường làm việc khác nhau sẽ có những nét văn hóa khác nhau, tương ứng với lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp.

Như vậy, trên đây chúng ta vừa đi vào cắt nghĩa khái niệm "văn hóa công sở". Nói cách khác, chúng ta vừa minh họa hình dạng cái ổ khóa để chuẩn bị cho những bước tiến trong môi trường doanh nghiệp. Tiếp theo, chúng ta cần nhìn vào điểm chính - yếu tố con người - để xem nó phù hợp hay không trong môi trường văn hóa công sở. Về bản chất, vấn đề chính nằm ở mỗi chúng ta. Chúng ta thích hay không thích, chúng ta cư xử với nhau như thế nào, yếu tố nào thúc đẩy và kìm hãm chúng ta..., tất cả sẽ góp phần hình thành quan điểm riêng của mỗi người. Một khi hòa hợp được với văn hóa công ty, mọi việc sẽ trở nên thuận lợi. Bạn sẽ dần đảm

đương nhiều trọng trách, xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp, hữu ích và hài lòng với công việc của mình. Nói chung, mọi thứ đều dễ dàng, trơn tru giống như khi ta tra đúng chìa vào ổ khóa vậy!

Ngược lại, nếu làm việc trong một môi trường văn hóa không phù hợp, bạn sẽ luôn phải nỗ lực hơn nữa. Dù đã cố gắng nhưng dường như bạn vẫn không đáp ứng được nhu cầu và mong mỏi của cấp trên hoặc của khách hàng. Đấy là chưa kể bạn phải vật lộn với cả những điều cơ bản nhất: không xây dựng được các mối quan hệ cần thiết, không có được cảm giác thỏa mãn với công việc mình làm. Điều này cũng tương tự như khi bạn tra trật chìa vào ổ khóa vậy. Dù có nỗ lực cách mấy cũng không thể vặn chìa và mở được khóa.

Mục đích của chúng ta ở đây là tìm hiểu xem tại sao nhân viên hòa hợp, hoặc không thể hòa hợp với văn hóa công sở?

Rất nhiều lần tôi phải chứng kiến sự xung đột giữa nhân viên với môi trường văn hóa họ làm việc. Đây cũng là một trong những lý do khiến nhiều người rời bỏ công việc ngay sau khi họ nhận nhiệm vụ một thời gian ngắn. Khi một người không thích ứng được với văn hóa đó, mối quan hệ nghề nghiệp của họ khó có thể tiến triển tốt đẹp.

Tóm lại, bạn chỉ cần hiểu rằng, con người bạn đôi khi sẽ hòa nhập với văn hóa công sở dễ dàng, và đôi khi không thể. Thực tế là như vậy. Cách sống và lối suy nghĩ của bạn có thể hòa nhập với văn hóa này nhưng lại không hòa nhập được với văn hóa khác. Bạn có thể mất vài năm (thậm chí phải trải qua nhiều công việc khác nhau) mới có thể tìm thấy cho mình một môi trường làm việc phù hợp nhất. Nhưng ít ra, việc giới thiệu về "văn hóa công sở" ở giai đoạn này sẽ giúp bạn mở rộng nhận thức về một khía cạnh vô cùng phức tạp mà bạn sẽ phải đối diện trong một tương lai không xa.

Luật bất thành văn

Mỗi công ty hay tổ chức đều có những "luật bất thành văn" mà các thành viên dù muốn hay không vẫn phải tuân thủ. Ở mục này, tôi cũng sẽ đưa ra cho bạn những ví dụ minh họa thật cụ thể giúp bạn dễ hình dung.

Luật bất thành văn dường như có mặt ở hầu hết các công ty và có thể trong số luật định ấy, có nhiều vấn đề khiến bạn phải suy nghĩ: "Tại sao lại như thế?". Thật sự thì những vấn đề đó không được công khai vì công ty luôn cố gắng che đậy chúng. Thay vào đó, chúng tồn tại dưới một hình thức khác "bất thành văn". Chúng bao gồm những quy tắc tồn tại trong công ty nhưng không được công bố chính thức trước mọi người. Vì vậy, ngay từ đầu, bạn đã không để ý đến chúng.

Luật bất thành văn có thể có mặt ở mọi khía cạnh trong công sở. Đó có thể là những quy tắc giao tiếp, nói chuyện, cũng có thể là những quy định liên quan tới giờ giấc làm việc trong công ty... Dưới đây là một vài ví dụ về luật bất thành văn mà tôi tích lũy được trong những năm qua.

Tôi có một người bạn làm việc cho một tổ chức công ích tiếng tăm. Tổ chức này đặt văn phòng trong một cao ốc sang trọng. Tầng trên cùng của cao ốc dành cho các quản trị viên cao cấp. Có hai cách để lên tầng trên cùng này. Cách thứ nhất, lên bằng một cầu thang đẹp, uốn quanh, trực tiếp đưa bạn đến vị trí trung tâm khu vực các sếp làm việc. Cách thứ hai, lên bằng cầu thang nội bộ, kín đáo, có lối thoát hiểm. Cả hai cầu thang này đều đưa bạn đến cùng một vị trí. Vậy bạn sẽ chọn lối đi nào?

Đầu tiên, tôi cho rằng tất nhiên mình sẽ đi bằng cầu thang trung tâm, tội gì không đường đường chính chính mà đi! Nhưng nếu chiếu theo "luật bất thành văn" của công ty này thì đó quả là một sai lầm. Theo quy định bất thành văn ở đây thì bạn không bao giờ được sử dụng cầu thang trung tâm trừ phi bạn được yêu cầu trực

tiếp đến gặp một vị lãnh đạo nào đó hoặc đem tư liệu gì đó lên cho họ. Những trường hợp còn lại, giả sử bạn lên trình ký một văn bản nào đó chẳng hạn, bạn sẽ phải sử dụng cầu thang nội bộ. Mãi đến khi người bạn tôi phạm luật lần đầu tiên, cô ấy mới biết được điều đó! Do không biết nên sai phạm này cũng chưa có gì là nghiêm trọng lắm.

Tại một công ty khác, có một quy định bất thành văn liên quan tới việc chuyển chỗ làm việc. Do đây là công ty đa quốc gia với nhiều chi nhánh khác nhau nên việc bổ nhiệm các chức vụ cần thiết sẽ được tiến hành tại trụ sở chính. Người ta dành quyền ưu tiên cho các ứng viên nội bộ, sau đó mới xét đến các ứng viên bên ngoài. Nếu một vị lãnh đạo cấp cao yêu cầu bạn đảm nhiệm một trong các vị trí ấy, bạn sẽ có hai lựa chọn: hoặc tiếp nhận hoặc từ chối. Chọn lựa nào cũng tốt. Khi phải làm việc tại địa điểm mới, nếu đó là sự lựa chọn phù hợp với bạn và gia đình bạn thì thật tuyệt vời. Nếu hoàn cảnh không cho phép bạn thay đổi, điều đó cũng không sao. Công ty sẽ linh động trong việc này.

Vậy luật bất thành văn của tổ chức này là gì? Nếu bạn được cấp trên "ban" cho một vị trí còn trống ở tổ chức này thì thực tế, bạn chỉ có một lựa chọn duy nhất: nhận công việc đó. Nếu không nhận, chẳng khác nào bạn đã ngang nhiên từ chối "đặc ân", không những thế, bạn sẽ bị cấp trên đánh giá là không nhiệt tình với công việc và không có chí tiến thủ.

Đây chỉ là một vài ví dụ về "luật bất thành văn" ở một số công ty, tôi chắc rằng trên thực tế còn có nhiều hơn thế. Theo tôi, dù làm việc ở môi trường nào chăng nữa bạn cũng sẽ gặp một số quy luật bất thành văn. Vì vậy, bạn nên thử tìm hiểu những quy luật này sau vài tháng đến công ty làm việc. Bạn có thể bắt đầu với sếp của mình. Hãy nói thẳng với sếp rằng, bạn đang dồn hết tâm trí vào công ty và cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ, vì vậy, bạn muốn biết trong công ty có những quy định hoặc những "luật định bất thành văn" nào không. Nếu sếp chưa rõ, bạn hãy lấy những ví dụ như trên để minh họa. Sếp bạn có thể không trả lời ngay được vì đôi khi chính họ cũng không biết, nhưng ít ra bạn cũng đã thử.

Nếu sếp thật sự không có được câu trả lời cho bạn, hãy thảo luận vấn đề này với các cộng sự hoặc "cố vấn vô danh" của mình, thậm chí thảo luận ngay cả với người đã trực tiếp tuyển dụng bạn. Ít nhất một trong những người này sẽ có một câu chuyện nào đó về luật bất thành văn trong công ty và chỉ cho bạn cách đối phó với nó.

Để kết thúc chủ đề này, tôi muốn kể cho bạn một câu chuyện vui liên quan đến luật bất thành văn mà một nhân viên mới nhiều khi không biết.

Có năm con khỉ được nhốt chung trong một chuồng. Trong chuồng, người ta treo một trái chuối trên một sợi dây, dưới sợi dây là các bậc thang. Chẳng bao lâu, một con khỉ leo lên các bậc thang tiến về trái chuối. Ngay khi nó chạm vào các bậc thang, bạn xịt nước lạnh vào đám khỉ. Một lát sau, một con khỉ khác lại cố gắng và bạn cũng làm tương tự: xịt nước lạnh vào cả năm con. Cứ tiếp tục như thế cho tới khi những con còn lại luôn cố gắng ngăn cản đồng bọn lấy trái chuối.

Cất vòi nước lạnh đi.

Bây giờ, bạn bắt một con khỉ ra khỏi chuồng và thay vào một con khỉ khác. Con khỉ mới này thấy trái chuối và lập tức leo lên bậc thang. Lập tức, các con khỉ kia tấn công nó. Sau khi thử và bị tấn công lần nữa, nó biết rằng nếu nó tiếp tục leo lên các bậc thang, nó sẽ bị tấn công.

Tiếp theo, bạn bỏ một trong năm con khỉ ban đầu ra và thay bằng một con khác nữa. Con mới này lại tìm cách lấy trái chuối và lại bị tấn công. Con khỉ mới thay thế trước đó cũng nhiệt tình tham gia vào việc trừng phạt này.

Lần thay thế thứ ba, một con khỉ khác được đưa vào. Con mới này leo lên các bậc thang. Đám khỉ trong chuồng, kể cả hai con mới được thay thế trước đó liền lao vào tấn công nó. Nói tóm lại, cả đám khỉ đều không cần biết lý do tại sao chúng không được phép leo lên các bậc thang, cũng như tại sao chúng tấn công con khỉ mới vào.

Người ta tiếp tục thay thế con thứ tư, thứ năm – nghĩa là tất cả những con bị xịt nước lạnh đều đã ra khỏi chuồng. Tuy nhiên, chẳng có con khỉ nào dám leo lên các bậc thang nữa? Tại sao vậy?

Bởi vì đó là "luật bất thành văn" trong cái chuồng khỉ này!

Phát huy ưu điểm

Khi mới ra trường, một trong những vấn đề khó nhất chúng ta gặp phải đó là có cơ hội thể hiện mình. Ai chẳng muốn sau khi bước ra khỏi cánh cửa đại học, mình sẽ may mắn vào thẳng văn phòng của tổng giám đốc với một ba lô đầy ắp các ý tưởng độc đáo, mới mẻ, hứng thú khiến người khác phải ngạc nhiên. Tuy nhiên, không nhất thiết phải như vậy, chỉ cần một người trưởng nhóm, hoặc một cộng sự lâu năm cũng có thể cho bạn cơ hội chứng tỏ khả năng của mình. Tuy họ không giữ chức vụ cao nhất trong công ty nhưng họ quan trọng không kém gì nhân vật cấp cao ở đây. Tại sao vậy?

Bởi vì, khi trở thành trợ thủ đắc lực cho họ, bạn sẽ dần có được tiếng tăm. Cho dù cấp bậc của người đó như thế nào trong tổ chức, bạn cũng phải đối xử bằng thái độ trân trọng. Bạn hợp tác với người đó như thế nào, cống hiến những gì, người ta sẽ truyền miệng như thế về bạn. Bản thân người đó, hoặc sẽ đánh giá tốt về bạn, đề cử bạn trong những dịp tăng lương, thăng chức, hoặc sẽ tiếp tục mời bạn tham gia vào những dự án khác. Khi làm việc hết mình cho một ai đó, họ sẽ trở thành người "tiếp thị" vô tình cho bạn. Họ sẽ cho người khác biết rằng, nhờ sự giúp đỡ của bạn mà họ đã đạt được kết quả trên cả mong muốn. Uy tín của bạn sẽ được nâng lên, và chắc chắn nhiều cơ hội sẽ đến với bạn. Khi đó, bạn sẽ có thêm nhiều dịp để chứng tỏ tài năng của mình.

Ưu điểm của bạn là gì? Năm yếu tố sau đây tạo nên ưu điểm của bạn.

Lạc quan và luôn trong tâm thế "sẵn sàng":

Trong cuộc sống, nhiều người dễ dàng nói "không" và chọn cách buông xuôi, không thèm tìm kiếm giải pháp. Đừng để mình rơi vào trường hợp như vậy. Bạn phải là người phát hiện ra các giải pháp khả thi cho những vấn đề tưởng chừng không giải quyết được. Hãy cố gắng hiểu nhu cầu của người khác, vận dụng nó để

tìm ra cách giải quyết vấn đề cho mình. Nếu bạn không thể thực hiện được chính xác điều mà khách hàng yêu cầu, hãy mạnh dạn nói rằng bạn không thể làm vào lúc này và đề nghị một giải pháp thay thế. Hãy để khách hàng của bạn hiểu rằng, bạn luôn sẵn lòng vì lợi ích và nhu cầu của họ.

Không bao giờ thờ ơ với những điều tưởng như nhỏ nhặt:

Khi ai đó yêu cầu bạn làm việc gì, nếu chưa rõ, bạn hãy hỏi lại để đảm bảo rằng bạn hiểu nó một cách chính xác. Nếu cần, hãy ghi chú vào lịch công tác. Bằng cách này, bạn sẽ không sợ bỏ quên một thông tin quan trọng nào, đồng thời cũng không bị mất thời gian vì sự bất cẩn.

Giữ chữ tín:

Khi cam kết với khách hàng, bạn cần thực hiện điều mình đã hứa. Đừng nghĩ rằng khách hàng của bạn sẽ không để ý đến việc bạn có hoàn thành đúng thời hạn như đã hứa hay không. Nếu không thể đáp ứng yêu cầu hoặc thời gian của khách hàng, bạn nên thảo luận lại với họ. Chắc hẳn, bạn là người hiểu hơn ai hết sự thất hứa ảnh hưởng như thế nào đến uy tín của chính bạn cũng như của công ty. Vì vậy, hãy cố gắng tạo niềm tin nơi khách hàng của mình.

Tin vào chính mình:

Một trong những yếu tố có sức ảnh hưởng rất lớn đến thành công hay thất bại của bạn đó là tinh thần. Khi đương đầu với khó khăn, thay vì nghĩ rằng mình chỉ là người bình thường, mình chẳng thể giải quyết được vấn đề, bạn hãy tự động viên mình rằng:"Tôi có thể thực hiện được. Tôi sẽ hoàn thành nó!". Tự tin sẽ đưa đến cho bạn sự "thăng hoa" trong ý tưởng, sự sáng tạo trong hành động. Và rồi, sẽ có lúc bạn đạt được kết quả hơn mong đợi.

Dành thời gian để kiểm tra kỹ chất lượng sản phẩm:

Chúng ta đang sống trong một xã hội phát triển nhanh, việc đáp ứng kịp thời nhu cầu của khách hàng đã trở thành một trong những yêu cầu hàng đầu của nhà sản xuất. Nhưng bên cạnh đó, vấn đề chất lượng sản phẩm cũng quan trọng không kém. Đây không phải là một cuộc đua, bạn nên dành thời gian để xem lại sản phẩm mình làm ra, đảm bảo nó được hoàn thiện trước khi đến tay khách hàng. Sự bất cẩn có thể làm tổn hại uy tín của bạn cũng như của công ty. Những lỗi đơn giản như sai chính tả hoặc sai một phép tính nhỏ nào đó có thể sẽ khiến khách hàng nghi vấn. Một

khi sản phẩm kém chất lượng, giá trị của nó cũng theo đó giảm sút. Vì vậy, hãy dành thời gian kiểm tra lại sản phẩm của mình để có thể cứu chữa những sai sót không đáng có.

Trong thời gian công tác của mình, tôi rất tiếc khi phải chứng kiến nhiều trường hợp nhân viên bị buộc phải nghỉ việc, nhất là từ khi công ty tôi chủ trương cắt giảm việc làm. Kinh nghiệm giúp tôi hiểu rằng, những yếu tố trên có liên quan trực tiếp đến vấn đề này. Cho dù nằm ngoài yêu cầu về kỹ năng nhưng chúng vẫn được các nhà lãnh đạo coi trọng. Khi công ty cắt giảm chi phí và buộc phải sa thải một số nhân viên, nhiều vị giám đốc đã tìm mọi cách để giữ lại những nhân viên có được các ưu điểm trên. Vì vậy, trong quá trình làm việc, hãy phát huy hơn nữa ưu điểm của bạn.

Ngắn gọn là một ưu thế

Trong công việc, có hai kiểu trao đổi thông tin: dài và ngắn. Sẽ có những người đi thẳng lại phía bạn và đề cập một cách thẳng thắn, chính xác, ngắn gọn vấn đề họ muốn. Ngoại trừ điều ấy ra, họ không nói thêm gì nữa. Tôi gọi đây là kiểu truyền đạt thông tin ngắn gọn.

Bên cạnh đó, lại có những người luôn chọn cách nói vòng vo. Họ bắt đầu bằng vấn đề này nhưng lại kết thúc bằng một vấn đề hoàn toàn khác. Nhiều khi họ khiến đối phương phải nóng ruột vì không biết cuộc nói chuyện sẽ đi tới đâu. Tôi gọi đây là kiểu truyền đạt thông tin dài dòng.

Khi học ở trường, giáo viên luôn khuyến khích bạn đưa ra những lời giải thích sâu sắc và phong phú. Càng phân tích sâu, bạn sẽ càng được điểm cao! Tuy nhiên, tôi khuyên bạn, không nên quá lạm dụng điều này, nhất là khi làm việc trong môi trường công sở. Mỗi khi truyền đạt thông tin cho một ai đó, bạn cần diễn đạt sao cho gãy gọn, rõ ràng, dễ hiểu.

Với nhiều người, thời gian vô cùng quý báu, nhất là những người giữ chức vụ cao. Mỗi ngày, họ đều có quá nhiều việc phải giải quyết, vì vậy, họ sẽ không đủ kiên nhẫn để nghe những lời giải thích tối nghĩa, dài dòng của bạn; họ thích sự rõ ràng, ngắn gọn. Tốt nhất bạn nên đưa cho họ một danh sách ngắn gọn gồm những gạch đầu dòng về việc bạn cần họ giúp đỡ, hoặc một câu hỏi đơn giản để họ có thể trả lời ngay.

Để diễn tả điều này, trong tiếng Anh có một từ, đó là KISS - được rút ra từ những chữ cái đầu tiên của cụm từ “Keep It Short and Simple” (“Hãy ngắn gọn và đơn giản”). Nó giúp bạn nhớ tới phong cách của những người bận rộn. Hãy cố gắng thật ngắn gọn và súc tích trong từng lời nói và cách truyền đạt. Nếu cần, bạn có thể chuẩn bị kỹ từ trước.

Dân chủ trong công việc

Khi bắt đầu làm việc cho một công ty nào đó, chúng ta đồng ý đảm nhận công việc tương xứng với mức thù lao được trả. Chúng ta cũng đồng ý (chính thức hoặc ngầm hiểu) rằng chúng ta sẽ tuân thủ các quy định và thủ tục mà công ty đề ra. Hầu hết mọi người đều hiểu điều này, nhưng một vài nhân viên vẫn nghĩ rằng, nếu có một phần việc nào đó họ không thích, họ có quyền hoặc không thực hiện, hoặc làm om sòm vấn đề lên để phản đối.

Trước hết, chúng ta cùng xem xét trường hợp đầu tiên: từ chối thực hiện công việc được giao. Trong quân đội, từ binh lính đến sĩ quan cao cấp đều phải tuân thủ mệnh lệnh cấp trên đưa ra một cách nghiêm ngặt nhằm đảm bảo tính thống nhất và mục tiêu đặt ra. Đây là yêu cầu tối quan trọng. Nếu mọi người đều được phép "thích thì làm, không thích thì thôi", chắc chắn sẽ xảy ra tình trạng lộn xộn và không thể đảm bảo được kỷ luật quân đội.

Tương tự, nhân viên trong công ty cũng cần tuân thủ những quy định chung đã đề ra. Công ty sẽ trở nên vững mạnh hơn rất nhiều nếu tất cả nhân viên cùng chung chí hướng. Mệnh lệnh của công ty được chuyển đến nhân viên bằng cách chia cắt công việc và giao trách nhiệm cho họ. Chính công việc được ủy quyền và trách nhiệm được giao sẽ cho các nhân viên thấy điều công ty mong mỏi và yêu cầu họ thực hiện.

Quân đội có nhiều điều luật trừng phạt nghiêm khắc đối với những cá nhân không tuân thủ mệnh lệnh. Tương tự, các công ty cũng vậy. Nếu cấp trên giao cho bạn một dự án hoặc một nhiệm vụ nào đó mà bạn từ chối, bạn bị xem là bất phục tùng mệnh lệnh. Và như vậy, họ sẽ đánh giá ý thức trách nhiệm của bạn. Hậu quả nghiêm trọng có thể xảy ra là bạn sẽ phải đối diện với nguy cơ bị sa thải. Nếu thật sự không tự tin lắm về công việc được giao, tốt nhất bạn cứ tuân thủ yêu cầu ấy, sau đó tìm cách thảo luận, bày tỏ những lo lắng của mình với giám sát viên hoặc với cấp trên để

được xem xét và giúp đỡ.

Bây giờ, chúng ta hãy bàn đến trường hợp thứ hai: làm om sòm vấn đề lên để phản đối. Mục đích của việc làm này cốt là để bản thân người trong cuộc không phải làm điều mình không thích. Thông thường, những người ứng xử kiểu này sẽ không được đánh giá cao.

Hầu hết các nhân viên đều hiểu rằng, có những nhiệm vụ họ nhất thiết phải hoàn tất để tiếp tục được trọng dụng cũng như để duy trì mối quan hệ tốt với các cộng sự. Dù không thích nhưng họ vẫn cố gắng hoàn tất, họ biết rằng việc làm om sòm để than phiền và phản đối có thể ảnh hưởng xấu đến công ăn việc làm của họ.

Tôi từng gặp trường hợp hai nhân viên bất đồng với nhau. Dù không phải là chuyện bất thường nhưng vì nó phá vỡ tinh thần làm việc tập thể nên tôi có nhiệm vụ phải xem xét, tháo gỡ vấn đề. Sau khi đối thoại với nhân viên đầu tiên, tôi nhận ra anh ta đang rất thất vọng về cộng sự của mình. Anh nói rằng cô ấy luôn tìm cách chỉ trích những sai lầm anh mắc phải, hơn nữa còn lên giọng dạy bảo anh cần phải làm thế này, thế nọ... Đối với một người có thâm niên trong công ty, hơn nữa lại dày dặn kinh nghiệm như anh thì việc bị một đồng nghiệp đến sau "lên mặt dạy đời" chỉ khiến anh thêm bực bội, khó chịu.

Tôi tìm đến nói chuyện với nhân viên thứ hai và sự thật đúng như vậy. Cô ấy luôn theo dõi nhân viên kia và cảm thấy anh ta không quan tâm tới những việc mà cô "chỉ dạy". Cô khăng khăng cho rằng việc làm của mình là đúng. Tôi bảo cô rằng, tôi hiểu ý định của cô nhưng vì hành động của cô đang phá vỡ khả năng hoàn thành công việc của nhân viên khác nên cô cần chấm dứt. Chỉ có sếp của anh ta mới có quyền can thiệp vào bất kỳ công việc nào của anh ta và theo như tôi được biết thì cho đến thời điểm đó, vị sếp này vẫn chưa phàn nàn gì anh ta cả.

Những điều tôi nói khiến cô hơi bối rối. Cô tự ái vì tôi đã chỉ thẳng hành động tiêu cực của cô, trong khi cô cảm thấy mình có quyền và nhiệm vụ đưa ra ý kiến với bất kỳ người nào khác. Tôi giải thích cho cô hiểu rằng, một trong những quy định của công ty là không được quấy rầy, phiền nhiễu người khác. Và thực tế thì hành động của cô cũng là một trong số đó. Ngay lập tức, tôi nhận được một bài thuyết trình về kỹ năng, năng lực và ý định của cô về việc tiếp tục thực hiện những gì mà cô cho là cần làm để nhóm làm việc tốt hơn, rồi cô lao ra khỏi văn phòng. Cô ấy cho rằng mình có quyền hành xử theo cách đó mà chẳng cần quan tâm người khác

đang nghĩ gì.

Câu chuyện nhỏ trên là một ví dụ về cách ứng xử trong môi trường công sở. Đúng là trong công việc, có những điều đáng để ta đấu tranh nhưng cũng có những điều không nên. Trong trường hợp trên, liệu cô nhân viên của tôi sẽ được gì nếu cô ta thắng? Hành động của cô khiến người khác khó chịu thì có thể xem đó là mục tiêu cao quý không? Chắc chắn là không. Cô chỉ tạo thêm nhiều xung đột và làm mất thời gian của người khác mà thôi.

Tuy nhiên, tôi tin nhân viên kia sẽ nghĩ ra cách chấm dứt hành vi quấy rối của người đồng nghiệp để không ảnh hưởng đến khả năng làm việc của anh ta. Mọi nhân viên đều có quyền làm việc trong một môi trường thoải mái. Bất kỳ người nào không may trở thành đối tượng của hành vi trên đều có quyền và nghĩa vụ báo cáo với cấp trên hoặc phòng Nhân sự để được tháo gỡ, giải quyết.

Nếu thấy chính mình bị lôi kéo vào những cuộc "khuấy động cá nhân", bạn đừng nghĩ rằng "đâm lao thì phải theo lao" mà hãy khéo léo tạo ra "chiến thuật rút lui". Trong quân sự, chiến thuật này được dùng khi một đội quân nào đó rơi vào tình thế nguy cấp. Thay vì chiến đấu cho đến thất bại và tử vong hoàn toàn, họ tìm cách rút lui để bảo toàn lực lượng. Tương tự, bạn rút lui không phải vì sợ hãi mà vì muốn "bảo toàn sức mạnh" để có thể chiến đấu vào một dịp khác.

Cân nhắc trước khi thay đổi

Thay đổi luôn là điều tất yếu trong cuộc sống. Có thể bạn đang có một công việc khá ổn định, nhưng biết đâu một lúc nào đó, bạn sẽ chuyển sang lĩnh vực khác. Bạn sẽ có một vị sếp mới, có những cộng sự mới, một môi trường làm việc mới... Chắc hẳn, chẳng ai muốn mức lương của mình cứ thế mãi từ năm này sang năm khác. Thay đổi chính là một trong những cách để cải thiện tình hình. Nói như vậy không có nghĩa là sự thay đổi nào cũng mang lại kết quả như mong muốn. Bất kỳ sự thay đổi nào cũng có lý do của nó.

Trong công việc, bạn sẽ thấy các nhà tuyển dụng là người thích thay đổi, và họ có thể thay đổi bất cứ lúc nào, miễn là tiết kiệm được chi phí hoặc đem lại lợi nhuận cho công ty. Thay đổi dường như luôn thu hút sự chú ý của mọi người vì ai cũng hy vọng rằng nó sẽ đem lại điều tốt đẹp hơn.

Góp ý hoặc tạo ra một sự thay đổi nào đó cũng là cách hay giúp một nhân viên thể hiện năng lực của mình. Nhưng đôi khi, tôi lo ngại rằng các nhân viên mới, nhất là những người lần đầu tiên đi làm sẽ lầm tưởng rằng mình phải cố gắng thay đổi điều gì đó thì mới thể hiện được kiến thức và năng lực bản thân. Chính tôi cũng từng rơi vào trường hợp này.

Lần đầu tiên nhận việc tại một nhà máy, tôi cho rằng mình cần phải tạo ra một sự thay đổi gì đó, vì vậy, tôi quyết định cập nhật tất cả các chính sách của nhà máy. Sau khi xem xét tỉ mỉ, tôi đã chuyển cho các sếp của mình mỗi vị một bản sao mới tinh. Lúc ấy, tôi thật sự tin rằng điều này sẽ cho thấy ít nhiều kiến thức chuyên môn của tôi và sẽ giúp công việc thuận lợi hơn.

Ngày hôm sau, tôi được các sếp gọi lên và hỏi: “Anh đã thay đổi những chính sách nào? Hình như tôi thấy nó vẫn vậy, không biết tôi có bỏ sót điểm nào không?”. Ông ấy đã đúng. Các chính sách quả không thay đổi nhiều, mục đích và cách diễn đạt vẫn y như

cũ. Điều mà tôi đã làm là thay thế tất cả các đại từ "anh" trong bản hướng dẫn chính sách bằng đại từ "anh/chị". Đúng rồi. Chỉ vậy thôi. Lúc này, tôi mới nhận ra đó là một sự thay đổi không cần thiết vì nó chẳng làm cho các chính sách tốt hơn hay dễ áp dụng hơn.

Từ kinh nghiệm này, tôi muốn cho bạn một lời khuyên rằng, ngay phút đầu bước vào công ty, bạn đừng nghĩ là mình phải thay đổi hay góp ý một điều gì đó. Là một nhân viên mới, chúng ta sẽ không biết mọi thứ được ấn định như thế nào và mối quan hệ giữa các nhân viên, các phòng ban ra sao... Để có được thông tin này và hiểu được mọi vấn đề khúc mắc cần phải có thời gian. Ngay cả những nhân viên cấp cao, khi được yêu cầu phải thực hiện một thay đổi nào đó trong tổ chức, cũng phải dành nhiều thời gian tìm hiểu. Họ biết rằng, họ sẽ không thể thay đổi bất cứ điều gì cho tới khi họ hiểu rõ tình hình hiện tại, những tác động của thay đổi và tìm ra lời giải thích hợp lý cho câu hỏi "Vì sao thay đổi này sẽ khiến cho mọi việc tốt hơn?".

Khi có cơ hội đưa ra kiến nghị hoặc kế hoạch thay đổi một việc gì đó trong công ty, bạn phải đảm bảo mình nắm rõ tác động của nó trước khi tiến hành. Nếu không, những thay đổi đó có thể chẳng giải quyết được vấn đề gì, thậm chí còn khiến mọi việc tồi tệ hơn.

Tương tự, việc cố gắng áp đặt một thay đổi nào đó trong một môi trường xa lạ có thể khiến nỗ lực của bạn thất bại thảm hại. Khi chưa có kinh nghiệm vững vàng trong nghề nghiệp, bạn nên thận trọng để tránh những sai lầm không đáng có. Hãy để mọi thứ diễn ra tự nhiên cho đến khi bạn có được những ý tưởng mới đáng giá.

Giữ hòa khí

Nếu để ý, bạn sẽ thấy trên trang bìa cuốn tạp chí tuyển dụng thường là hình ảnh một nhóm người đang vui cười với nhau rất tự nhiên, cởi mở. Đây cũng chính là điều các công ty mong muốn nhân viên mình có được. Không tốt hay sao nếu mọi người thật sự hòa đồng, quý mến nhau?

Dĩ nhiên là tốt rồi. Tuy nhiên, có không ít nhân viên không thể hòa đồng với người khác. Thực tế, ngay cả bản thân bạn, tôi chắc rằng bạn cũng từng một vài lần thấy mình không thể chấp nhận được kiểu làm việc hoặc lối ứng xử của một ai đó. Lý do có thể là vì bạn thấy họ thô lỗ, chậm chạp, ngạo mạn, bất lịch sự, xấu tính... Bất đồng ấy sẽ làm nảy sinh những rắc rối trong mối quan hệ giữa bạn và họ. Với những người bạn yêu quý, dù bạn không cần nỗ lực, mối quan hệ đó vẫn tốt đẹp. Song, với những người bạn không ưa thì ngược lại. Tại sao vậy?

Trong những mối quan hệ xã giao thông thường, chúng ta có nhiều chọn lựa, hoặc tiếp tục, hoặc kết thúc mối quan hệ với một người nào đó. Việc này không mấy ảnh hưởng đến cuộc sống của ta. Nhưng trong công việc lại khác, bạn không thể tránh khỏi có lúc chạm trán với những người mình không thích và những tình huống khó xử. Khi gặp trường hợp ấy, mối quan hệ của bạn rất dễ rơi vào căng thẳng, nhất là việc hàng ngày bạn phải giao tiếp với những người mình không hề có thiện cảm.

Nhưng hãy nhớ rằng, khi nhận việc mới, bạn phải tuân thủ các chính sách và thủ tục của công ty. Một trong những quy định chung các công ty đều có (kể cả luật bất thành văn) đó là giữ hòa khí giữa các nhân viên. Không nhất thiết phải thích các đồng nghiệp của mình nhưng bạn cần giữ hòa khí với họ, không gây xích mích trong môi trường làm việc. Khi để tình trạng chia rẽ xảy ra, có thể dẫn tới những hậu quả xấu, thậm chí nguy cơ mất việc. Muốn cải thiện những mối quan hệ không tốt, bạn có thể áp dụng

những nguyên tắc cơ bản sau:

Lúc nào nên để ý và lúc nào nên bỏ qua:

Nếu hàng ngày, bạn phải tiếp xúc với một người mình không mấy thiện cảm, hãy tránh để xích mích xảy ra, nhất là nguy cơ gây gổ với họ. Trong trường hợp bạn ít tiếp xúc hoặc mối liên hệ giữa bạn với người đó không thường xuyên, thì tốt nhất, bạn nên để hình ảnh họ nằm ngoài tâm trí.

Đừng nhầm lẫn bất đồng trong công việc với xung đột cá nhân:

Trong giai đoạn khởi nghiệp, đồng nghiệp của bạn rất khó hiểu được suy nghĩ và đời sống nội tâm của bạn. Họ chỉ biết bạn qua những hành vi, cử chỉ bề ngoài và tác phong làm việc. Đó không phải là tất cả con người bạn. Vì vậy, nếu có bất đồng xảy ra, bạn không nên nghiêm trọng hóa vấn đề và cho là bế tắc.

Nỗ lực cải thiện tình hình:

Hãy tiếp xúc người bạn không thích, giải thích tình hình theo cách nhìn của bạn và hỏi xem bạn có thể làm gì để mọi việc tốt hơn. Bạn cũng nên cho họ biết điều bạn cần ở họ để công việc đạt

hiệu quả tốt hơn. Ngoài ra, bạn cần tránh phê bình họ, đừng để vấn đề trở thành mâu thuẫn cá nhân. Hãy tập trung vào công việc và tỏ ra thiện chí rằng bạn sẵn lòng hợp tác với người đó để mọi việc tốt hơn. Thực tế cho thấy giải pháp này rất hiệu quả. Trong trường hợp bạn đã nhún nhường nhưng tình hình vẫn không cải thiện, bạn nên nhờ cấp trên can thiệp, giải quyết.

Đúng là khi mối quan hệ giữa bạn và một đồng nghiệp nào đó không mấy tốt đẹp, bạn sẽ khó có thể thoải mái, vui vẻ. Tuy nhiên, không nên để điều này hạn chế khả năng của bạn. Hãy cố gắng kiểm soát nó. Có thể bạn và người ấy chẳng bao giờ làm bạn với nhau, nhưng nếu biết cách ứng xử khéo léo, hợp lý, bạn vẫn có thể có được sự cộng tác hiệu quả từ họ và tránh được mối quan hệ khó xử không đáng có.

Chương 2
NHỮNG VẤN ĐỀ RIÊNG TƯ

Mỗi chúng ta đều ít nhiều mắc phải những sai phạm và hối tiếc về điều đó.

Nhưng trong môi trường làm việc chuyên nghiệp, bạn sẽ không có nhiều cơ hội khắc phục sai phạm, nhất là những sai phạm khiến người khác có thành kiến về bạn.

Trách nhiệm

Trong phần này cũng như những phần sau, tôi muốn nói về những tình huống mà hành vi cá nhân có thể chen vào cuộc sống của bạn bằng những cách mà bạn không thể kiểm soát được. Trước tiên, chúng ta hãy bàn đến một vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến năm khởi nghiệp của bạn, đó là trách nhiệm.

Trách nhiệm được hiểu là phần việc được giao, hoặc coi như được giao, phải đảm bảo hoàn thành, nếu kết quả không tốt thì phải gánh chịu hậu quả. Việc hiểu và biết chịu trách nhiệm trong cuộc sống rất quan trọng đối với việc tự lập hướng tới tương lai.

Khi còn là một đứa trẻ, bạn được sống trong vòng tay nâng niu, chăm sóc của người thân yêu trong gia đình. Lớn hơn một chút, bạn có thể phải đi học xa, sống xa nhà, phải tự quản lý việc chi tiêu của mình. Nhưng nhìn chung, giai đoạn này hầu như bạn vẫn ít nhiều có được sự giúp đỡ từ gia đình. Khi cần tới tiền bạc hoặc cần sự trợ giúp, bạn có thể gọi điện về nhà nhờ người thân. Kết thúc khóa học, bạn được trở về nhà nghỉ ngơi, được ngủ một giấc thật sâu, ăn những thức ăn ngon do bố mẹ chuẩn bị. Tóm lại, đây là quãng thời gian bạn được đón nhận rất nhiều sự giúp đỡ và được thỏa mãn những nhu cầu của bản thân.

Bước sang giai đoạn trưởng thành, bắt đầu cuộc sống tự lập, bạn cần điều chỉnh cách nghĩ, cách sống của mình sao cho phù hợp với thực tế. Lúc này, hầu như mọi thứ đều do bạn quyết định, tương lai của bạn tùy thuộc vào những quyết định ấy. Trách nhiệm của bạn là nhận biết đâu là điều cần thiết cho cuộc đời mình, biết dấn thân và chấp nhận những hậu quả có thể xảy ra. Sau mỗi hành động, người nhận được niềm vui hay nỗi buồn nhiều nhất, không ai khác ngoài bạn. Bạn không thể đổ lỗi cho bất cứ ai bởi đó là những quyết định bạn đã lựa chọn.

Những người càng nắm giữ nhiều trọng trách càng phải gánh vác nhiều trách nhiệm, nhưng những kinh nghiệm tích lũy được sẽ

trợ giúp cho họ rất nhiều. Ngược lại, một người trẻ tuổi lần đầu tiên đi làm sẽ phải chịu sức ép từ nhiều trọng trách khác nhau; họ sẽ dễ bị sốc và quá tải.

Có thể nói, trách nhiệm len lỏi qua mọi khía cạnh cuộc sống tự lập của bạn, nhất là trong năm đầu khởi nghiệp. Bài học về trách nhiệm và việc hoàn thành trách nhiệm luôn là bài học hóc búa nhất mà ngay cả đến những nhân viên làm việc lâu năm đôi khi cũng phải vật lộn với nó.

Trong công việc, trách nhiệm được thể hiện ở chỗ bạn sẽ thực hiện đến cùng và hoàn tất công việc được giao. Bên cạnh đó, khi hoàn tất công việc đúng thời hạn, bạn sẽ có được uy tín, sự tin tưởng của đối tác, khách hàng...

Ở trường học, bạn có thể nói: "Xin lỗi, em đã không hoàn thành bài tập đúng hạn", hoặc một ngày nào đó không muốn đến lớp, bạn vẫn có thể nghỉ ở nhà mà chẳng ảnh hưởng đến ai. Nhưng trong công việc lại khác. Khi bạn không hoàn thành trách nhiệm được giao, điều này có thể tác động không tốt đến người khác.

LÝ DO	SUY NGHĨ CỦA KHÁCH HÀNG
"Không đưa ra thông tin giải thích."	Bạn có thể *gọi* và *yêu cầu* vì chúng tôi vẫn mong đợi điều đó.
"Tôi không thể thực hiện."	Tại sao không? Bạn biết rằng điều này quan trọng mà.
"Có việc đột xuất xảy ra."	Lẽ ra bạn nên báo lại sớm. Trừ phi chuyện khẩn cấp, tôi hy vọng là bạn đúng hẹn.
"Không phải lỗi của tôi."	Tôi không cần biết. Tôi đã yêu cầu bạn thực hiện mà việc đó vẫn chưa hoàn thành.
"Đó không phải việc của tôi."	Đúng vậy, nhưng nó đã trở thành công việc của bạn khi tôi nhờ bạn làm.
"Tôi không biết cách làm nên vẫn chưa hoàn thành."	Sao bạn không yêu cầu tìm người thay thế?

Chẳng hạn, bạn có nhiệm vụ lên kế hoạch cho một sự kiện tại hội nghị thường niên trong đó công ty bạn là thành phần ban tổ chức. Công ty bạn bảo trợ mọi thứ, từ những bữa điểm tâm cho đến những bữa ăn tối, rồi vấn đề diễn giả... Đại sảnh được trang hoàng bằng tên và biểu tượng của công ty bạn. Việc lập kế hoạch cho sự kiện này khiến bạn quá mệt mỏi. Bạn quyết định nhờ một nhân viên khác làm nốt phần việc còn lại, còn bạn thì về nhà nghỉ ngơi, mặc dù ngày mai hội nghị diễn ra.

Hậu quả của việc trốn tránh trách nhiệm này xảy ra ngoài dự đoán của bạn và cũng vô phương cứu chữa. Tên công ty của bạn được xướng lên trong đại hội nhưng những sự kiện mà bạn có trách nhiệm thực hiện thì thất bại hoàn toàn. Trong mắt của hàng ngàn người tham dự, ấn tượng về công ty bạn thật thảm hại. Và người "mất mặt" nhất hôm ấy không phải là bạn mà là sếp của bạn - người đã tin tưởng giao trách nhiệm cho bạn. Chẳng còn gì

có thể cứu vãn được tình hình. Thất bại quá rõ ràng. Người ta sẽ không quan tâm đến những lý do như bạn quá mệt mỏi, bạn không thể làm được hay bạn không biết, hoặc bạn quên và rất lấy làm tiếc đã để chuyện đó xảy ra v.v. Điều duy nhất người ta nghĩ về bạn lúc này đó là một người thất tín.

Đừng tìm cách biện minh "Tôi không biết công việc được giao lại có liên quan đến một dự án lớn như vậy". Thật thiếu sót khi bạn không hiểu được hậu quả của việc bỏ mặc trách nhiệm. Tuy nhiên, trách nhiệm không chỉ giới hạn đối với các dự án, các kế hoạch trong công việc. Trách nhiệm thể hiện qua mọi khía cạnh trong hoạt động hằng ngày của bạn. Chẳng hạn ai đó yêu cầu bạn gọi điện thoại cho khách hàng. Họ mong mỏi bạn hoàn thành công việc. Bạn phải có trách nhiệm với công việc được giao. Thất bại ngay cả trong một việc đơn giản như thế có thể dẫn tới các vấn đề nghiêm trọng hơn.

Khi bạn không hoàn thành trách nhiệm, người yêu cầu bạn có thể sẽ không nói gì về việc đó, nhưng đừng nghĩ là họ không quan tâm. Bạn có thể tham khảo bảng phác thảo dưới đây để biết sếp/khách hàng có thể nghĩ gì (tuy không nói ra) khi bạn thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc.

Tất nhiên, nếu bạn gặp những chuyện rủi ro ngoài ý muốn (bệnh tật, tai nạn), không ai trách bạn cả. Nhưng khi đã được tin tưởng giao trách nhiệm, bạn cần hoàn thành đúng thời hạn. Nếu vẫn thất tín, bạn sẽ tự đánh mất sự tin tưởng của sếp cũng như đồng sự. Làm sao sếp có thể tin tưởng giao cho bạn điều khiển một dự án lớn nếu họ nghi ngờ bạn không đủ nhiệt huyết và quyết tâm theo đuổi đến cùng? Làm sao giám sát có thể giao cho bạn vị trí cao nếu họ thấy bạn có nguy cơ "chạy trốn" mỗi khi gặp chuyện căng thẳng? Làm sao giám đốc dự án muốn nhận bạn vào nhóm khi họ thấy bạn luôn tìm đủ mọi lý do biện hộ cho việc không hoàn tất nhiệm vụ đúng thời hạn? Họ không thể, không nên và sẽ không làm vậy. Liệu có công ty nào muốn giữ chân và thăng chức cho những nhân viên không hiểu được trách nhiệm của mình hay không? Chắc chắn câu trả lời sẽ là "không".

Thử thách ban đầu

Qua kinh nghiệm của bản thân cũng như nghe nhiều người kể lại, tôi có thể đoán được cảm xúc của bạn trong năm đầu tiên đi làm (tất nhiên giữa người này và người kia vẫn có những điểm khác biệt, nhưng nhìn chung thì tương tự nhau). Vài tháng đầu tiên, bạn có thể thấy mọi việc diễn ra hết sức suôn sẻ, tốt đẹp. Đồng nghiệp thân thiện, kỳ vọng của công ty vào bạn không quá cao, trách nhiệm cũng nhẹ nhàng.

Nhưng sau đó một thời gian, tình hình thay đổi. Danh sách các việc phải làm trong tuần của bạn dường như ngày càng dài ra, áp lực công việc ngày càng nhiều hơn. Bạn bắt đầu phạm lỗi. Lúc đầu là những sơ suất nhỏ, dần dần là những sai phạm đáng tiếc mà ai cũng nhận thấy. Thêm vào đó, bạn còn phải chạm trán với những vấn đề phức tạp sớm hơn bạn nghĩ. Căng thẳng, áp lực trong công việc khiến bạn rơi vào stress, bạn chỉ muốn bỏ tất cả để chạy trốn. Bạn bắt đầu nảy sinh mối nghi ngờ: "Vào làm việc trong công ty này liệu có phải là lựa chọn đúng đắn không? Nên dừng lại hay đi tiếp?". Cảm giác của bạn lúc này là muốn về nhà, khóa cửa lại và ở một mình trong phòng, hoặc bạn cảm thấy cần gọi điện cho một người thân nào đó để chia sẻ. Phải chăng, đây là dấu hiệu cảnh báo bạn đang trong tình trạng suy sụp?

Tất nhiên là "không". Trên thực tế, đây lại là dấu hiệu tốt. Nó cho thấy bạn đang được nhìn nhận với tư cách là một nhân viên có nhiều đóng góp và năng lực thay vì chỉ là một nhân viên mới bước ra từ trường đại học. Gánh vác nhiều trách nhiệm hơn đồng nghĩa với việc bạn đang đi vào nề nếp và bắt đầu nhìn thấy được thực tế công việc. Đảm đương tốt trách nhiệm mới và hoàn thành chúng, bạn sẽ cảm thấy tự tin hơn, hứng thú hơn trong việc tiếp tục đóng góp vào sự nghiệp phát triển chung của công ty. Những chuyện làm bạn quá tải trong giai đoạn đầu của bước đường khởi nghiệp dường như không thể khuất phục bạn được, dù bạn ở trong bất kỳ hoàn cảnh khó khăn nào.

Kết thúc một năm khởi nghiệp, bạn sẽ thấy mình tiến bộ hơn rất nhiều. Có thể bạn từng mắc phải một số sai phạm nhưng khi biết nhìn nhận những sai phạm ấy và rút kinh nghiệm cho bản thân, bạn sẽ tiến bộ hơn rất nhiều. Bạn nên viết nhật ký ghi lại những thăng trầm trong suốt năm đầu khởi nghiệp. Cuốn nhật ký này không chỉ là một kỷ niệm đáng quý mà còn cho phép bạn nhìn lại và thấy được sự trưởng thành trong công việc của mình. Bên cạnh đó, sau này bạn sẽ biết cách giải quyết những khó khăn từng vượt qua. Thậm chí, có vài vấn đề mà khi nhìn lại, bạn phải bật cười vì cách giải quyết vô cùng ngớ ngẩn (do thiếu kinh nghiệm) của mình.

Tất cả chúng ta đều cần thể hiện sự tiến bộ của mình, nhất là trong năm đầu khởi nghiệp.

Yếu tố phức tạp

Khoảng năm năm trước, hai vợ chồng tôi mua một chiếc xe hơi mới, thay cho chiếc cũ. Chúng tôi đã tìm mọi cách để giảm bớt chi phí mua xe như tích lũy điểm thưởng trên thẻ tín dụng dành cho chương trình mua sắm phương tiện giao thông, chương trình giảm giá cho nhân viên công ty, chương trình đổi xe cũ lấy xe mới và một chút tiền mặt kiếm được bằng việc "lượm những hộp thiếc ở lề đường" (Ừ, có lẽ sáng kiến cuối cùng là nói thêm cho vui để thấy rằng chúng tôi đã tận dụng mọi cách).

Vốn không phải là những người chi tiêu hoang phí, nhưng lần này, chúng tôi sẵn sàng đầu tư để có được một chiếc xe như ý, chẳng hạn chúng tôi chọn loại ghế ngồi bọc da, trang bị trong xe nhiều vật dụng đặc biệt, chọn màu sơn đỏ dành cho loại xe hạng sang... Bốn năm đầu, chiếc xe chạy rất tốt khiến chúng tôi thật sự hài lòng. Mức hao phí nhiên liệu của xe không quá cao, thêm vào đó nó có sáu xi-lanh nên khi cần tăng tốc thì cực nhanh. Chiếc xe trở thành người bạn đồng hành của chúng tôi.

Tuy nhiên, đến năm thứ năm thì tình bạn ấy nảy sinh rạn nứt. Bơm nước của xe bị hư khiến cho chất giải nhiệt phun hết lên động cơ, các dây cu-roa cũng đến lúc phải thay mới. Hai bình ắc-quy chết cứng, một bình sắp nổ, và theo như lời nhân viên bảo trì thì anh ta vô cùng hồi hộp khi tháo nó ra khỏi xe. Tiếng ồn từ trục bánh xe lớn đến nỗi đôi lúc chúng tôi phải lo ngại là bánh xe sẽ văng ra lề đường bên kia khi xe đang chạy. Nói chung, hầu hết các bộ phận của xe đều rệu rã khiến chúng tôi phải kiểm tra hằng ngày. Cuối cùng, toàn bộ động cơ ngừng hoạt động do bình ắc-quy cạn nước và máy phát điện chết dí. Chiếc xe chết máy đột ngột khiến tôi như muốn nổi điên. Không thể đi tiếp, mà thả cho nó xuống dốc thì vô cùng nguy hiểm bởi giờ đây, nó chỉ còn là một đống kim loại nặng nề không thể điều khiển, không có cả bộ phận thắng an toàn.

Giờ thì chúng tôi không còn giữ chiếc xe này nữa. Khoảng hai tuần sau đó, vợ chồng tôi đã bán tống bán tháo nó đi với giá rất bèo. Lý do chính là nó khiến tôi mệt mỏi và tốn thời gian sửa chữa. Những rắc rối mà nó đem lại vượt quá tầm kiểm soát của chúng tôi.

Những "rắc rối" này khiến tôi liên tưởng đến trường hợp tương tự - một nhân viên nào đó có những đóng góp tích cực cho công ty, nhưng bên cạnh đó, anh ta cũng mắc phải những khuyết điểm không nhỏ. Chẳng hạn:

• Một nhân viên kinh doanh luôn chăm chút cho doanh số anh ta đạt được, nhưng lại đối xử tệ với các cộng sự của mình khiến nhiều người phải chuyển sang các bộ phận khác.

• Một nhân viên thiết kế đồ họa có khả năng tạo ra những tác phẩm sáng tạo độc đáo nhưng anh ta lại ít khi nào hoàn thành dự án đúng thời hạn.

• Một giám đốc dự án là một người đầy năng lực nhưng anh ta lại luôn tìm đến văn phòng sếp để than phiền về chuyện lương bổng và đòi được thăng chức.

• Một lập trình viên tạo ra chương trình điện toán nhanh và hiệu quả nhưng tính khí lại nóng nảy nên nhiều lúc khiến đồng nghiệp tự ái. Những ví dụ trên cho thấy nhân viên có thể tự làm giảm giá trị đóng góp của họ đối với công ty, không những thế, họ còn khiến cấp trên gặp khó khăn, rắc rối. Trong một chừng mực nào đó, cấp trên còn có thể chấp nhận được, nhưng có những trường hợp nhân viên đó sẽ phải đối diện với nguy cơ mất việc làm.

Hãy tưởng tượng trước mặt bạn lúc này có một cái cân đĩa. Một đĩa chứa những đóng góp của nhân viên và đĩa kia chứa những thất vọng và rắc rối nhân viên đó gây ra cho sếp của họ. Nếu "đĩa đóng góp" của nhân viên nặng hơn hoặc ngang bằng với "đĩa thất vọng" thì vị giám đốc vẫn có thể chấp nhận hành vi khó ưa của anh ta.

Nhưng nếu cán cân nghiêng về phía bên kia thì sẽ có lúc sếp hết kiên nhẫn và sẵn sàng kỷ luật hoặc sa thải anh ta.

Muốn biết mình có phải là một nhân viên chuyên đưa đến những rắc rối cho cấp trên hay không, bạn có thể làm thử bài tập dưới đây.

• Bạn có thường xuyên đi trễ? Nếu có thì sự chậm trễ này tác động

ra sao đối với công việc của bạn? Cấp trên của bạn có biết điều này không khi họ luôn mong muốn bạn hoàn tất công việc đúng thời hạn?

• Bạn có ý thức trách nhiệm cao hay chỉ là người nói mà không bao giờ hoàn thành tốt trách nhiệm và bổn phận của mình? Nếu rơi vào trường hợp sau thì điều quan trọng không phải là khi nào bạn hoàn tất công việc mà là bạn có thể hoàn thành công việc được không? Một giám đốc sẽ không bao giờ chấp nhận chuyện nhân viên cứ khất lần công việc được giao.

• Trong những tình huống căng thẳng, bạn có biết kiềm chế cảm xúc của bản thân không, hay lúc nào cũng hiếu thắng. Và có khi nào hậu quả của sự hiếu thắng ấy là cấp trên phải ra tay giải quyết thiệt hại đối với phòng ban cũng như danh tiếng của công ty không? Một trong những cách nhanh nhất để cấp trên biết được các vấn đề phát sinh trong công sở là có người nào đó lên tiếng than phiền. Trong quá trình làm việc của mình, tôi rất thích nhận những lời than phiền kiểu như: "...thay vì vậy, chúng ta có thể thực hiện bằng cách...", hay "... ngoài ra, còn có nguyên nhân khác là...". Những lời than phiền kiểu này không chỉ giúp cấp trên biết được nguyên nhân mà còn mở ra cho họ hướng giải quyết vấn đề.

Khi muốn than phiền hoặc gặp rắc rối gì, bạn nên tìm đến thảo luận với sếp, và đừng quên kèm theo ít nhất một giải pháp cụ thể cho vấn đề đó. Nếu không, chẳng khác nào bạn đang trút mọi bực tức lên sếp rồi bỏ đi. Dần dần, sếp của bạn sẽ bắt đầu gạt bỏ và hoàn toàn thờ ơ trước những lời than phiền như vậy.

Tình trạng chia bè kết phái

Bất kỳ lúc nào bạn xếp mọi người vào trong một nhóm, bạn sẽ thấy các "nhóm nhỏ hơn" ngay trong bản thân nhóm đó bắt đầu hình thành. Nhóm càng lớn, hiện tượng này xảy ra càng nhiều. Và ngay cả với những "nhóm nhỏ hơn" ấy, lại có sự chia tách thành nhiều "nhóm con" khác. Những "nhóm con" này có thể hình thành theo nhiều cách: tuổi tác, chủng tộc, giới tính, mối quan hệ, quan điểm... Nói chung, bất kỳ yếu tố nào khiến họ có cảm giác hợp nhau, tự khắc họ sẽ gắn bó với nhau.

Bước vào môi trường làm việc mới, mọi thứ đối với bạn đều bỡ ngỡ. Bạn băn khoăn, lo lắng, không biết nên tin ai. Trong khi đó, lại có rất nhiều gương mặt mỉm cười, sẵn sàng chào đón bạn vào nhóm của họ. Hãy cẩn thận bởi trong nhiều trường hợp, những nhóm như thế không hỗ trợ được gì cho nghề nghiệp của bạn mà chỉ khiến bạn thêm nhức đầu mà thôi. Thường thì những nhóm này sẽ hướng mũi nhọn của họ đến một trong ba mục tiêu sau.

Sếp:

Một phe nhóm có thể nhắm vào sếp với bất kỳ lý do gì: vẻ bề ngoài, tuổi tác, cung cách làm việc, hay đơn giản chỉ vì người đó là sếp. Một số nhân viên bị sếp khiển trách quá nhiều đã tìm mọi cách trả đũa lại, biến sếp thành đích ngắm của những người trong cùng phe nhóm. Thường thì những nhân viên này cố tình né tránh giáp mặt với sếp, nếu có tiếp xúc thì thái độ của họ cũng không vui vẻ gì. Khi có rắc rối xảy ra, họ khôn khéo dùng nó làm cơ hội công khai chỉ trích sếp thiếu năng lực, rồi đổ trách nhiệm lên đầu sếp.

Công ty:

Cho dù được đối xử tốt thế nào chăng nữa, một số người vẫn thích than phiền về công ty mình. Họ tụ tập thành một nhóm và cố gắng tìm kiếm, lôi kéo cho được những người có quan điểm tiêu cực tương tự về công ty vào nhóm của họ. Những lúc rảnh rỗi, họ

uống cà- phê, ăn bánh và bắt đầu phàn nàn về công ty. Tất nhiên, việc làm này chẳng có lợi gì cho công ty cả.

Đồng nghiệp:

Không ít nhân viên giàu năng lực bị biến thành mục tiêu công kích của một phe nhóm nào đó. Điều này có thể là do tài năng của họ làm lu mờ những nhân viên trong phe nhóm kia. Hoặc cũng có thể do hậu quả của sự cạnh tranh giữa các phe nhóm với nhau. Đôi khi, sự trả đũa diễn ra công khai, nhưng thường thì không dễ phát hiện, như việc tung tin đồn để làm một nhân viên mất uy tín, có những hành động cản trở khiến nhân viên này không thể thực hiện tốt công việc, tìm cách làm mất mặt nhân viên ấy... Mục đích cuối cùng vẫn là làm lu mờ những người họ không ưa.

Những phe nhóm này hành động theo cảm tính, không quan tâm đến tác hại của hành động đó trong môi trường làm việc. Là một nhân viên mới, bạn nên phòng bị trước để không bị biến thành mục tiêu công kích của một phe nhóm nào đó. Bên cạnh đó, bạn cũng đừng nghĩ rằng, tham gia vào một phe nhóm nào đó sẽ xây dựng được mối quan hệ tốt với các cộng sự. Ngược lại, điều đó chẳng khác nào bạn đang chuốc thêm rắc rối vào mình. Thậm chí, có thể vì những rắc rối ấy mà sếp của bạn phải can thiệp vào. Hãy nhớ rằng, bạn là người mới và đừng tự làm hạn chế tiềm năng phát triển của bản thân. Nếu một lúc nào đó, bạn không có được sự tin tưởng của sếp thì người thiệt thòi không ai khác chính là bạn. Tốt nhất bạn hãy khôn khéo giữ quan hệ với những người muốn lôi kéo bạn về phe họ. Nếu họ vẫn tạo sức ép, buộc bạn phải ủng hộ một vấn đề gì đó hoặc cư xử theo cách mà bạn không thích thì bạn nên mạnh dạn rút lui. Đó là chuyện cần phải làm và bạn không nên day dứt vì những quyết định hợp lý như vậy.

Tóm lại, bạn cần nhìn nhận kỹ một sự việc nào đó trước khi quyết định và đôi khi, phải biết chấp nhận hành động một cách đơn độc. Chính điều này sẽ cho thấy cá tính mạnh mẽ của bạn, đồng thời, biến bạn thành tấm gương sáng cho người khác noi theo. Biết sống theo hành vi chuẩn mực thay vì bị lôi kéo bởi những cảm xúc sai lệch của người khác sẽ giúp bạn có được nền tảng vững chắc trên bước đường vươn đến sự chuyên nghiệp trong công việc. Rất nhiều quyết định khó khăn đang chờ đợi bạn trong tương lai, vì vậy, ngay từ bây giờ, bạn hãy quyết tâm hành động đúng để mọi việc ngày mai được dễ dàng hơn.

Gìn giữ hình ảnh cá nhân

Hòa nhập là cách tốt để liên kết và xây dựng các mối quan hệ thân thiện với cộng sự của bạn, nhưng nếu không khéo léo, bạn rất dễ mắc phải những sai lầm đáng tiếc.

Chẳng hạn, hai nữ nhân viên tuyển dụng của công ty nọ được mời dùng bữa tối. Bữa tối đó không phải do công ty chiêu đãi mà do một nhóm nhân viên tổ chức với nhau. Trong suốt buổi tối, một trong các nam nhân viên mới trở nên hết sức vui vẻ, cởi mở. Anh ta bị xao động trước ánh mắt của nữ nhân viên tuyển dụng. Anh khen cô là một phụ nữ xinh đẹp, dễ thương và tỏ ý muốn hẹn hò với cô.

Thấy vậy, cô mỉm cười, cảm ơn và nói rằng cô thích được anh nhìn bằng ánh mắt đồng nghiệp hơn và tốt nhất mối quan hệ giữa họ dừng lại ở đó. Sau sự việc này, nữ nhân viên tuyển dụng nhanh chóng quên đi chuyện xảy ra trong bữa tiệc, nhưng những người ngồi chung bàn nghe thấy mẩu đối thoại giữa họ lại chớp lấy thời cơ. Họ cho anh bạn kia là "kẻ dẻo miệng" và là người không nghiêm túc, chuyên đùa bỡn trong chuyện tình cảm.

Về phía anh nhân viên kia, anh lại cho rằng việc khen ngợi và bông đùa với một nữ nhân viên trong công ty sẽ khiến anh có được sự gần gũi và thiện cảm hơn. Anh không hề nghĩ rằng sau sự việc này, các nữ đồng nghiệp sẽ nhìn anh bằng ánh mắt khác? Sau "sự cố" ấy, anh nhân viên kia không tránh khỏi những băn khoăn lo lắng.

Một ví dụ khác, tôi từng rất mến mộ tài khiêu vũ của một nhân viên nữ, tôi gọi cô ấy là "vũ công". Cô là nhân viên mới được tuyển từ chương trình MBA cao cấp, người mà trong suốt quá trình phỏng vấn và những tuần lễ làm việc đầu tiên đã thể hiện đủ ba ưu điểm: thanh nhã, chuyên nghiệp và điềm đạm. Nhưng trong một lần, cô cùng các cộng sự đi thư giãn tại một câu lạc bộ, hình ảnh một nhân viên tôi từng biết trước đây bỗng dưng thay đổi

hoàn toàn. Rượu và thứ âm nhạc đầy kích động đã khiến "vũ công" vượt khỏi ba ưu điểm của mình. Cô ấy đã thể hiện những động tác khiêu vũ kích dục với ánh mắt đầy quyến rũ đối với tất cả những người đàn ông có mặt bên cạnh.

Khiêu vũ chắc chắn không phải là loại hình giải trí bất hợp pháp, nhưng nó không phù hợp với hình tượng nghiêm túc của một nữ nhân viên. Cho dù bạn có tự tin hay điệu nghệ đến đâu thì việc quay cuồng giữa một không gian sặc mùi rượu bia và sự phấn khích cũng đập vào mắt khách hàng và đồng sự một hình ảnh không mấy trong sáng, thiện cảm.

Có thể bạn nghĩ rằng: "Tôi sẽ chẳng bao giờ rơi vào trường hợp như thế nên tôi không mấy bận tâm". Hoặc cũng có thể bạn tự tin rằng: "Tôi đã thể hiện tốt thông qua các buổi phỏng vấn và giờ đây, tôi đã có được việc làm như ý. Vậy tại sao tôi phải lo lắng về điều này?". Nhưng chắc chắn, một lúc nào đó, bạn cần phải biết kiềm chế các hành vi khó xử "mang tính xã hội".

Trong phỏng vấn, ứng viên muốn thể hiện hình ảnh bản thân một cách tốt nhất bởi họ biết sẽ được đánh giá. Nhưng đừng nghĩ rằng, khi bạn đã nhận được việc, công ty sẽ không đánh giá hành vi của bạn nữa. Các sự kiện của công ty, hay những buổi họp mặt thân mật có sự tham dự đầy đủ của mọi nhân viên, có thể giúp mở rộng các mối quan hệ nhưng cũng có thể hủy hoại hình tượng của bạn nếu bạn bất cẩn.

Đôi khi, chúng ta không nhận thức được hành vi cá nhân có thể gây rắc rối cho bản thân mình trong nhóm làm việc. Bạn có thể vô tình để lộ những hành vi này trong các hoàn cảnh đặc biệt như khi say rượu, bị stress hoặc không thoải mái trong môi trường công sở. Chúng có thể làm lộ diện con người thật của bạn, khiến người ta bắt đầu quan sát và đánh giá bạn khác đi.

Người ta nghĩ khác về bạn, dù đúng hay sai, bạn đều khó vượt qua. Nếu bạn không chắc rằng mình có phơi bày những hành vi "đáng xấu hổ" hay không thì hãy tìm tới người quen để lấy ý kiến phản hồi thành thật và hỏi xem hành vi nào làm họ không thoải mái. Hãy cố gắng nhớ lại thời điểm bạn thể hiện những hành vi này và nguyên nhân của nó để không tái diễn nữa.

Không ai là hoàn hảo. Mỗi chúng ta đều ít nhiều mắc phải những sai phạm và hối tiếc về điều đó. Trong môi trường làm việc chuyên nghiệp, bạn sẽ không có nhiều cơ hội khắc phục sai phạm, nhất là những sai phạm khiến người khác có thành kiến về bạn.

Việc cởi mở và sẵn lòng sửa chữa lỗi lầm sẽ giúp bạn tránh được những tình cảnh bối rối có thể làm chệch khả năng thể hiện tiềm năng thật sự của mình.

Hẹn hò nơi công sở

Nhiều đêm tôi phải lết vào giường trong tình trạng sức lực hầu như cạn kiệt sau một ngày rong ruổi khắp thành phố. Những lúc ấy, tôi cố gắng vỗ về giấc ngủ bằng cách tìm một chương trình nhẹ nhàng nào đó trên truyền hình, tránh xem những chương trình khiến tinh thần bị kích động. Một lần, tình cờ tôi xem được một bộ phim rất thú vị. Hai nhân vật chính gặp gỡ, yêu nhau và cuối cùng là tổ chức hôn lễ tại nơi làm việc. Tầng làm việc chính là nơi diễn ra nghi lễ, phòng cà-phê là nơi tiếp tân và giám đốc là chủ hôn. Hôn lễ của họ diễn ra khá trọng thể trong ánh mắt rưng rưng xúc động và yêu mến của các đồng nghiệp. Tất cả tràn ngập trong một bầu không khí vui vẻ, hạnh phúc.

Bộ phim kết thúc. Khoảng mười phút sau, tôi chìm vào giấc ngủ.

Tại sao tôi lại đề cập vấn đề này? Tôi rất ủng hộ những người đang yêu, nhưng tôi cũng cần lưu ý bạn một số rắc rối tiềm ẩn nơi công sở xoay quanh chuyện hẹn hò với đồng nghiệp. Khi đi học, bạn có cuộc sống giao tiếp khá thoải mái. Trong xã hội, bạn có một vài mối quan hệ tình cảm. Bạn cũng có thể từng trải qua những chuyện không vui với người bạn yêu... Khi đi làm, tình cảm của bạn có thể sẽ bị hạn chế do những quy định của công ty hoặc do những khó khăn về việc hẹn hò trong công sở.

Tình cảm thường nảy sinh khi người ta có điều kiện tiếp xúc nhiều với nhau và hiểu nhau. Chẳng hạn, thời sinh viên, bạn có thể có mối quan hệ với một sinh viên nào đó trong lớp, trong ký túc xá, hay trong nhóm tham gia các hoạt động xã hội. Với công ty mới, bạn sẽ có những cơ hội gặp gỡ mới. Ít nhất tám giờ mỗi ngày và năm ngày mỗi tuần, bạn phải giam mình trong cao ốc cùng với các đồng nghiệp.

Cũng từ đó, bạn bắt đầu quen thân với vài người. Những người này có thể cũng hứng thú trong công việc giống bạn, cũng có thể, họ có những sở thích, thú vui tương tự bạn. Dần dần, bạn nhận ra

trong số đó có "một nửa" mà bấy lâu bạn vẫn kiếm tìm. Vậy, có gì rắc rối nếu bạn muốn đẩy mối quan hệ ấy tiến xa hơn?

Để trả lời cho câu hỏi này, tôi sẽ đưa ra hai hạn chế mà bạn có thể gặp phải khi xây dựng quan hệ tình cảm với đồng nghiệp, đó là các quy định của công ty và các khó khăn cá nhân của bạn.

Trước hết, về quy định của công ty. Tùy thuộc vào từng tổ chức và tính chất công việc của tổ chức ấy mà quy định về chuyện có quan hệ tình cảm với đồng nghiệp sẽ có sự khác biệt. Nếu công ty của bạn không ngăn cản gì về chuyện hẹn hò thì bạn cứ tự do vun đắp cho mối quan hệ ấy. Nhưng nếu trong nội quy ngăn cấm việc nhân viên có quan hệ tình cảm với nhau thì bạn phải tuân theo.

Tại sao một số công ty lại ngăn cấm chuyện tình cảm giữa các nhân viên? Câu trả lời thường là vì các công ty này cho rằng, những mối quan hệ tình cảm đó có thể ảnh hưởng không tốt đến nhóm làm việc. Khi quan hệ tình cảm giữa hai người tiến triển tốt đẹp, họ sẽ cảm thấy hạnh phúc và toại nguyện. Nhưng nếu quan hệ giữa họ xấu đi, họ sẽ luôn trong tâm trạng ủ dột và không tập trung làm việc, từ đó, ít nhiều ảnh hưởng đến các cộng sự khác.

Điều gì sẽ xảy ra nếu bạn gặp được "một nửa còn lại" của mình nhưng công ty lại ngăn cấm chuyện tình cảm giữa hai người? Nếu để mối quan hệ giữa hai bên tiến triển, bạn có thể bị kỷ luật hoặc bị yêu cầu rời khỏi công ty do vi phạm vào quy định chung.

Làm sao biết được công ty có cấm chuyện hẹn hò hay không?

Năm đầu tiên đi làm, tôi khuyên bạn không nên đến thẳng văn phòng cấp trên chỉ để hỏi bạn có được phép hẹn hò với đồng nghiệp hay không. Chắc chắn điều đó sẽ để lại ấn tượng chẳng mấy tốt đẹp trong lòng sếp của bạn. Thay vì vậy, bạn nên đọc kỹ nội quy của công ty hoặc tham khảo các chính sách được công bố. Ngoài ra, cách đơn giản nhất là hỏi nhân viên phòng Nhân sự để biết công ty có hạn chế chuyện đồng nghiệp hẹn hò, yêu đương nhau hay không.

Trong trường hợp công ty không ngăn cấm chuyện đó. Về lý thuyết, bạn được tự do, nhưng bạn cũng cần phải biết tự chủ, không để rắc rối nảy sinh nếu quan hệ giữa hai người chấm dứt. Nếu công việc của bạn và người ấy liên quan trực tiếp đến nhau và bạn cần có sự hợp tác của họ để hoàn thành công việc, bạn sẽ giải quyết chuyện chia tay như thế nào? Trước hết, bạn vẫn phải hoàn thành công việc, bạn phải tìm cách nào đó để người ấy chấp nhận

chuyện chia tay.

Trong phần trước, tôi có nói đến cách tạo mối quan hệ làm việc hữu hiệu với những cộng sự mà bạn không mấy thiện cảm. Nhưng chuyện đó không mang tính cá nhân. Bạn biết lý do bạn không hòa nhập được bởi người ta có ác cảm với bạn. Giải pháp không dễ dàng như việc tìm ra cách thức để phối hợp làm việc tốt với nhau. Bạn cần phân tích tâm lý toàn bộ mối quan hệ cá nhân và tìm ra nguyên nhân của vấn đề trước khi bạn có thể bắt đầu giải quyết mối quan hệ công việc.

Ngay cả nếu mối quan hệ tình cảm đang tiến triển tốt thì chuyện tranh cãi cũng có thể xảy ra giữa bạn và người ấy. Khi đó, các cộng sự sẽ nhìn bạn bằng ánh mắt nào? Có phải họ cho rằng bạn quan tâm đến chuyện yêu đương hơn nhiệm vụ được giao? Rằng bạn bực mình khi phải đánh một văn bản liên quan tới công việc giữa lúc đang bận nhắn tin cho người ấy? Rồi họ sẽ thắc mắc, sẽ lắc đầu trước những biểu hiện của bạn và nói lại những điều ấy cho cấp trên biết.

Những điều tôi vừa nói trên xoay quanh vấn đề tình yêu và giới hạn của chuyện yêu đương nơi công sở. Mong rằng bạn sẽ luôn có những lựa chọn và quyết định đúng đắn cho mình.

(*) 401K là một loại phúc lợi về hưu cho nhân viên tại Hoa Kỳ và một số quốc gia khác như Canada, Úc, Anh quốc. Bản thân thuật ngữ "401K" không có ý nghĩa, nó xuất phát từ việc tham khảo điều khoản phần 401 của Bộ luật Lợi tức Nội địa Hoa Kỳ. (Người dịch chú thích)

Quản lý tiền bạc

Tiền bạc làm thế giới như quay cuồng, đảo điên. Đó là lý do khiến chúng ta đi học (để sau này kiếm một công việc có thu nhập cao), đó cũng là lý do khiến người đi làm muốn làm thêm nhiều hơn nữa. Nói tóm lại, tiền là một trong những vấn đề lớn khiến con người luôn phải lo lắng. Tiền đóng vai trò quan trọng trong cuộc sống cho dù chúng ta muốn hay không. Sau cùng, nếu chúng ta không cần một khoản tiền nhỏ (còn gọi là "lương") thì có lẽ nhiều người trong số chúng ta đã chọn một công việc khác thay vì thức khuya, dậy sớm, thay vì cố gắng ngồi trong những buổi họp chán ngấy. Chúng ta cần tiền để tồn tại. Còn biết bao thứ chúng ta phải thanh toán, nào là hóa đơn mua hàng, nào là tiền thuế, tiền đóng cho các loại hình dịch vụ khác...

Có thể bạn đã có kinh nghiệm trong việc xoay xở tiền nong từ những ngày còn đi học. Số tiền ấy có được từ một nguồn thu tổng hợp: cha mẹ, ông bà, những người thân cho bạn, hoặc cũng có thể do bạn kiếm được từ công việc bán thời gian. Nhìn chung, đây là thời kỳ chúng ta chủ yếu sống dựa dẫm vào người khác.

Khi đi làm, mọi việc thay đổi. Bạn sẽ phải tự chi trả nhiều loại phí tổn trong cuộc sống, sẽ phải tự quán xuyến tiền bạc của mình. Và thực tế, điều này phát sinh nhiều khó khăn hơn bạn tưởng. Nói chung, đây là giai đoạn bạn cần tạo dựng cho mình một cuộc sống tự lập thật sự.

Vậy làm thế nào để quản lý tiền bạc cho thật hiệu quả? Dù muốn hay không thì tài chính và nhu cầu cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc thỏa mãn cuộc sống và công việc của bạn. Việc hưởng thụ không liên quan trực tiếp đến tình trạng tài chính của bạn. Tuy nhiên, điều quan trọng là bạn phải biết quản lý tiền bạc như thế nào trong giai đoạn khởi nghiệp để nó không ảnh hưởng đến nhu cầu chi tiêu của bạn sau này.

Để có được sự cân bằng trong chi tiêu, bạn cần biết điều phối mức

thu nhập với các nhu cầu và sinh hoạt thiết yếu trong cuộc sống sao cho phù hợp. Không nên để bản thân rơi vào tình trạng thu nhập chỉ vừa đủ đáp ứng các nhu cầu thiết yếu. Tôi sẽ dẫn ra cho các bạn một ví dụ cụ thể sau đây.

Một người độc thân mới tốt nghiệp sống ở khu xe điện ngầm với lương khởi điểm là 38.000 USD/năm sẽ có lợi tức và phí tổn như sau:

Lương hàng tháng	**3.166,67 USD**
Trừ đi:	
Thuế Lợi tức Liên bang	335 USD
Thuế An sinh Xã hội	180,32 USD
Thuế Dịch vụ y tế	42,17 USD
Thuế Lợi tức quốc gia (6%)	133,67 USD
Khoản Phúc lợi Nhân viên (trước thuế)	100 USD
Tiết kiệm 401K (*)	158,33 USD

(5% lương)

Thực lãnh	**2.217,18 USD**
Trừ đi:	
Xăng xe hơi	100 USD
Bảo hiểm xe hơi	50 USD
Bảo trì xe hơi	20 USD
Cáp	50 USD
Điện thoại di động	40 USD
Quần áo	100 USD
Điện	100 USD
Gas	25 USD
Điện thoại gia đình	50 USD
Tạp hóa/Gia dụng	150 USD
Các chi phí thuê người giúp việc	1.100 USD
Bảo hiểm cho người giúp việc	10 USD
Ăn ngoài bốn bữa, 20 USD/tháng	80 USD
Chi tiêu lặt vặt	100 USD
Số còn lại	**242,18 USD**

Hãy xem một người đang sống bằng số tiền mà chúng ta vừa lấy làm ví dụ. Anh ta quyết định sau khi bắt đầu đi làm sẽ mua chiếc xe thể thao mới thay cho chiếc xe tiết kiệm nhiên liệu mà anh đã chạy được hai năm. Và anh đã mua được chiếc xe hơi mới như ý với mức thanh toán hàng tháng là 200 USD. Cho đến lúc ấy, mọi việc vẫn ổn thỏa.

Có chiếc xe mới rồi, anh lại cần thêm một vài bộ đồ nghề bổ sung nữa, đồng thời, thêm một chuyến du lịch tới bờ biển để phô trương chiếc xe mới tậu được. Tất nhiên, đây chỉ là cuộc du ngoạn cuối tuần bởi anh chưa có ngày nghỉ phép vì vừa mới đi làm. Anh ta trả bằng tiền mặt phải không? Ồ, không. Chúng ta đang tính tất cả khoản này – khoảng 600 USD - bằng thẻ tín dụng của anh ta.

Vấn đề tiếp tục nảy sinh, anh ta không có đủ tiền mặt trong túi để chi tiêu trong sáu tháng tới. Anh buộc phải tính toán sao cho vừa đủ để trả hết khoản thanh toán tối thiểu hàng tháng bằng thẻ tín dụng của mình.

Sáu tháng sau đó, anh vẫn sống thoải mái, công việc của anh cũng tiến triển tốt. Nhưng, vào một tối nọ, khi vừa về tới nhà, anh nhận được "thư báo nợ" của công ty tín dụng sinh viên với một cuốn sổ thanh toán kèm theo. Anh chợt giật mình. Trong vòng 25 năm tới, anh sẽ phải thanh toán 193 USD/tháng với lãi suất là 6% khoản vay dành cho sinh viên (30.000 USD) mà anh đã vay khi còn học đại học. Và thông báo trả nợ mới nhất cho biết, anh nợ gần 3.000 USD trên thẻ tín dụng và giờ đây, anh chỉ còn khoản thanh toán tối thiểu mỗi tháng là 75 USD. Trong sáu tháng, từ việc có một khoản chi tiêu thêm là 242 USD/tháng, anh phải gánh thêm số nợ trong nhiều năm là 226 USD/tháng.

Làm thế nào để có thêm được số tiền lấp vào khoản thiếu hụt đó? Có thể anh sẽ được tăng lương sau một năm làm việc, nhưng khoản lương tăng thường niên chỉ khoảng 5%. Vì vậy, dù có thêm 110 USD/tháng thì anh cũng vẫn còn thiếu một khoản nợ 116 USD/tháng. Đó là chưa kể những chi phí phát sinh khác.

Không còn cách nào khác, anh bắt đầu phải tính đến việc chi tiêu cho các khoản phí tổn thiết yếu của cuộc sống. Anh sẽ không dùng truyền hình cáp nữa, sẽ sắm sửa quần áo ít lại, hoặc sử dụng phương tiện giao thông công cộng thay cho chiếc xe hơi của mình để tiết kiệm tiền xăng. Cũng có thể anh phải đem cơm trưa tới sở làm thay vì ăn ngoài tiệm với bạn bè... Có nhiều cách chọn lựa, nhưng tất cả đòi hỏi anh phải thay đổi thói quen trong tiêu dùng thiết yếu. Hậu quả là, anh không còn xem công việc là nguồn trang trải cho cả cuộc sống thiết yếu và hưởng thụ. Từ đó, anh phải lệ thuộc vào đồng lương của mình.

Do tình hình tài chính eo hẹp, anh phải hết sức hạn chế các hoạt động của mình. Điều gì sẽ xảy ra nếu anh đi học tiếp? Anh sẽ bù đắp các khoản phí tổn của mình như thế nào? Mượn thêm tiền? Anh hoàn toàn có thể, nhưng sẽ phải mượn tiền để phục vụ cho việc cân bằng thẻ tín dụng và trả cho khoản thanh toán xe hơi. Đó không phải là sự lựa chọn khôn ngoan bởi anh đang dùng nợ để trả nợ.

Nếu như trước đó, anh từng cảm thấy thoải mái khi có một công việc ưa thích và một cuộc sống thư thả thì giờ đây, công việc chỉ là chỗ anh miễn cưỡng bám víu. Tất cả là do anh đã chi tiêu vượt quá

khả năng kiếm được trong những tháng đầu khởi nghiệp và hoàn toàn không lường trước được rắc rối nảy sinh.

Nhiều người bạn của tôi cũng từng trải qua tình cảnh tương tự, không sao thoát ra được. Chẳng hạn, một người bạn của tôi đã mua chiếc xe hơi thể thao với giá cao ngất ngay sau khi ra trường. Cũng vì vậy mà anh chẳng sắm sửa được gì trong căn hộ của mình, ngoại trừ tấm nệm, ti-vi và một cái bàn để chơi bài. Sau khi thấy các hóa đơn thẻ tín dụng, các khoản nợ vay thời sinh viên chồng chất, anh ấy mới ngỡ ngàng và buộc phải bán lỗ chiếc xe.

Qua những ví dụ, điều tôi muốn nhắn gửi đến các bạn là nên cẩn trọng với việc chi tiêu của mình vào năm đầu khởi nghiệp. Chẳng có gì là đáng xấu hổ khi bạn lái một chiếc xe kiểu dáng cũ, không còn hợp thời, hay dè dặt, thậm chí chờ cơ hội giảm giá mới mua quần áo mới đi làm. Chính những điều này sẽ giúp bạn biết quý trọng đồng tiền mình làm ra. Sự đắn đo, cân nhắc về giá trị hàng hóa mình cần mua không bao giờ là thừa thãi cả.

Một vài yếu tố khác bạn cần nhớ khi quản lý tài sản mới của mình.

Hiểu được bạn phải thường xuyên thanh toán như thế nào và số tiền đó kéo dài bao lâu:

Mỗi công ty có thể trả lương vào những khoảng thời gian khác nhau và theo những cách khác nhau. Chẳng hạn một số công ty trả lương hai tuần một lần, số khác lại thanh toán hàng tháng... Khi tiền lương được thanh toán một lần trong tháng thì tổng số tiền vào tài khoản của bạn tất nhiên sẽ lớn hơn thanh toán nhiều lần. Nhưng, nếu thấy số tiền trong tài khoản có vẻ dư dả so với các khoản phí tổn phải trả, bạn cũng đừng lấy thế làm vui mừng và ăn tiêu hoang phí. Hãy cẩn thận. Bạn cần giữ số tiền đó cho tới khi có khoản lương mới vào cuối tháng sau.

Theo dõi dòng chảy chi phí và các thói quen chi tiêu:

Ngay cả khi bạn cẩn thận không dùng thẻ tín dụng lãi suất cao để thanh toán cho sinh hoạt hàng ngày của mình thì bạn cũng cần theo dõi các chi tiêu nhỏ rải rác khác. Ra ngoài dùng bữa, đi uống nước sau khi tan sở, xem phim, kịch và hòa nhạc có thể là những khoản chi không quá lớn, nhưng khi gộp tất cả lại trong một tuần hoặc một tháng, chúng có thể trở thành một khoản đáng kể.

Tận dụng phúc lợi của công ty:

Công việc bạn làm có khả năng đem lại những phúc lợi và nếu vậy,

bạn nên tận dụng các phúc lợi đó. Tùy vào quy mô của công ty, bạn có thể nhận những sản phẩm bảo hiểm và những khoản tài chính khác nhau. Những loại bảo hiểm phổ biến được các công ty mua nhiều là: Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm nhân thọ, Bảo hiểm xã hội...

Các phúc lợi có thể khó hiểu vì nó mang tính chuyên môn, nhất là nếu đây là lần đầu tiên bạn tiếp xúc với chúng, nhưng chúng có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của bạn. Các phúc lợi này sẽ giúp bạn tiết kiệm tiền khi về hưu và đỡ phải thanh toán những phí tổn mà bạn có thể gánh chịu. Nếu bạn quyết định rời công ty cũ đến với một công việc mới thì việc lờ đi những phúc lợi ấy là một sự thiệt thòi. Có rất nhiều điều chúng ta cần cân nhắc trước khi thay đổi công việc, và các chính sách "đãi ngộ" là một yếu tố quan trọng trong số đó. Chúng ta hãy đi vào phần tiếp theo để nắm rõ hơn về điều này.

Thay đổi

Cho tới thời điểm này, chúng ta chỉ mới bàn đến những điều đáng lưu ý trong năm đầu khởi nghiệp. Việc hoàn tất trọn vẹn năm đầu tiên của bạn là một sự kiện lớn, vì vậy, bạn nên dừng lại, dành chút thời gian để thư thái và nhìn lại chặng đường đã qua. Đây cũng là thời kỳ mà nếu nhìn lại vạch xuất phát, bạn sẽ thấy rằng mình đã tích lũy được rất nhiều kiến thức mà trước đó - khi mới bắt tay vào công việc, bạn không có được. Nếu viết nhật ký cho năm đầu tiên, bạn sẽ thấy rất rõ sự tiến bộ của bản thân, thêm vào đó, bạn còn có thể nhớ chi tiết những tình huống, thử thách mình từng trải qua. Bạn sẽ có cảm giác như mình vừa leo lên một con dốc ngoằn ngoèo với bao hiểm nguy, gian khổ. Chỉ riêng mọi việc bạn làm đã là một kinh nghiệm và do đó, bạn đang dành nhiều thời gian học hỏi hơn là thật sự làm việc.

Sau năm đầu tiên, bạn vẫn có thể quyết định thay đổi chỗ làm hoặc thay đổi công việc của mình. Lý do có thể là: bạn yêu thích công việc đó nhưng lại không phù hợp với văn hóa công ty; hay ngược lại - bạn hòa hợp với văn hóa công ty nhưng lại không thích công việc đang làm. Cũng có thể, bạn không thích cả công việc lẫn công ty này, chẳng qua bạn chỉ vô tình biết được nó qua mẩu quảng cáo trên báo và xin làm thử mà thôi... Dĩ nhiên bạn đủ sáng suốt để nhận biết đó có phải là công việc phù hợp với khả năng chuyên môn, hay đáp ứng được kỳ vọng của bạn hay không. Sau đây, tôi muốn đưa ra một vài gợi ý giúp bạn xem xét sự việc nếu bạn có dự định thay đổi công việc.

Trước hết, hãy tự hỏi: "Tình hình thật sự khó khăn hay chỉ vì bản thân mình cảm thấy thất vọng?". Thất vọng đối với công việc trong khoảng thời gian này là điều hoàn toàn bình thường. Đừng quên bạn vẫn đang trong quá trình chuyển đổi từ một sinh viên sang một nhân viên chuyên nghiệp. Bạn đang phải tập quen dần với rất nhiều thay đổi, từ giờ giấc, cách làm việc đến cách giao tiếp ứng xử... Bất kỳ khi nào cảm thấy thất vọng và muốn biết mình có

chọn lựa đúng hay không, bạn hãy tự hỏi: "Tại sao mình lại rơi vào tình trạng này?". Sự mệt mỏi, bệnh tật, phiền muộn, những chuyện không vui trong gia đình, trong quan hệ bạn bè... hay bất kỳ điều gì bị dồn nén đều có thể dẫn bạn đến khủng hoảng trong công việc và đẩy bạn đến bờ vực.

Nếu rơi vào tình trạng này và thấy rằng công việc hiện tại chẳng đi đến đâu, bạn cần phải thay đổi. Hãy suy nghĩ nghiêm túc công việc bạn sẽ tìm kiếm. Hãy nhìn nhận lại điều gì khiến bạn không vừa ý đối với công việc hiện tại? Sau đây là một vài nguyên nhân thường gặp:

Sếp:

Rất nhiều nhân viên bỏ việc do mâu thuẫn với cấp trên của mình, vì vậy, đây là khía cạnh cần bàn đến trước tiên. Có thể cấp trên của bạn là một giám đốc kém cỏi (không có khả năng lãnh đạo, kỹ năng truyền đạt kém), tính cách không phù hợp với bạn. Hoặc cũng có thể vị sếp đó luôn đòi hỏi nhân viên phải tận tâm, ưu tiên hàng đầu cho công việc, còn bạn thì muốn dành nhiều thời gian cho cuộc sống riêng hơn là suốt ngày giam mình trong văn phòng với một đống công việc.

Để tìm hiểu chuyện gì đang diễn ra trong mối quan hệ giữa bạn và sếp, hãy tìm câu trả lời cho hai câu hỏi sau:

- Làm thế nào để mình và sếp làm việc với nhau hiệu quả hơn?

- Mình cần thay đổi ra sao để việc giao tiếp với sếp tốt hơn?

Môi trường làm việc:

Như đã thảo luận, mỗi công ty sẽ có những nét văn hóa khác nhau. Có thể bạn không cảm thấy thoải mái với văn hóa ở công ty hiện tại. Bạn cảm thấy nghẹt thở vì mức độ áp lực hoặc sự bảo thủ ở đó. Hoặc bạn thích một môi trường có tính kỷ luật cao, tổ chức hơn và không phải thay đổi thường xuyên. Để xác định điều có thể xảy ra giữa bạn và công ty, hãy trả lời những câu hỏi sau:

- Điều gì đã thu hút mình đến công ty này làm việc?

- Công việc đang làm có gì khiến mình yêu thích?

- Công việc đang làm có gì khác biệt với những gì mình vẫn mong mỏi?

Công việc:

Mặc dù mỗi người đều phải làm việc kiếm sống nhưng hầu như ai cũng cố gắng tìm kiếm niềm vui và sự thỏa mãn trong công việc để có thêm động lực mỗi ngày. Sau năm đầu khởi nghiệp, bạn không còn cảm thấy bị thách thức như trước nữa, kinh nghiệm của bạn cũng tăng lên theo thời gian. Càng nhiều kinh nghiệm, bạn càng có nhiều cơ hội nhận những dự án lớn và chạm trán những tình huống khó khăn, đòi hỏi phải biết tận dụng tất cả những phương pháp từng được trau dồi và huấn luyện trên ghế nhà trường. Các sếp có thể thay đổi liên tục nhưng không có gì bảo đảm rằng sếp mới sẽ tốt hơn sếp cũ. Nếu không có những thất bại và sự kiện khiến mọi thứ chuyển biến thì văn hóa công ty hiếm khi thay đổi. Tuy nhiên, công việc của bạn thì có thể thay đổi theo thời gian, từ đơn giản cho tới phức tạp, thậm chí có những thay đổi không thể lường trước được.

Nếu tình huống của bạn hoàn toàn khác biệt với điều tôi vừa mô tả, bạn nên xem xét một vị trí khác ở một công ty khác. Mặc dù đây không phải là quyết định dễ dàng và thậm chí, bạn phải cân nhắc kỹ hơn, nhưng chuyện thay đổi công việc rất khó xác định. Để xác định điều đang xảy ra giữa bạn và công việc bạn làm, hãy tự trả lời các câu hỏi sau:

- Loại công việc nào mình thích làm trong thời gian rảnh rỗi?

- Công việc đang làm có cho mình cơ hội để làm thêm một số việc khác mà mình thích trong thời gian rảnh không?

- Điều gì trong công việc hiện tại khác hẳn với những gì mình vẫn mong mỏi?

Chẳng hạn, nếu bạn là người hướng ngoại nhưng lại làm việc trong văn phòng thì rất có thể trong bạn sẽ nảy sinh mâu thuẫn giữa điều mình thích và điều mình phải làm. Nhưng nếu bạn là một người thích nghiên cứu văn bản và công việc bạn đang làm là thư ký luật sư thì đó lại là điều thuận lợi để bạn thực hiện sở thích của mình.

Như những phần trước, bạn hãy ghi lại các câu trả lời của mình và nhìn vào các thông tin này ở dạng tổng quát. Mục đích của bài tập này là để bạn thấy rõ đâu là điều khiến bạn hài lòng hay không hài lòng về cấp trên, về văn hóa công ty và về công việc hiện tại. Có thể xem như bạn đã hoàn thành một bài tự phỏng vấn về mọi khía cạnh đối với hoàn cảnh hiện tại.

Tại sao điều này là cần thiết? Một khi không tìm thấy niềm vui, niềm say mê trong công việc, bạn có thể nghĩ đến chuyện không tiếp tục công việc hiện tại và tìm kiếm cơ hội mới. Khi nhìn vào các cơ hội khác, bạn cần so sánh chúng với danh sách mà bạn vừa tổng kết. Nếu có ý tưởng về công việc ở một vị trí mới mà bạn mong muốn, hãy tập trung vào đó. Nếu "vị trí lý tưởng" của bạn có sự thay đổi giữa chừng cũng không sao. Nhưng nếu có bất kỳ điều gì xảy ra, bạn nên duy trì sự tập trung của mình vào vị trí muốn đạt được, thay vì quay lại nơi xuất phát.

Hơn nữa, như đã đề cập trong phần trước, bạn cần cân nhắc các chế độ đãi ngộ. Sự thay đổi công việc có thể tác động đến những chế độ đó. Khi bắt đầu nghĩ về chuyện thay đổi việc làm, bạn nên có sự so sánh giữa mức lương hiện tại với mức lương mới. Bên cạnh đó, cũng cần tính tới giá trị của các phúc lợi được hưởng. Mặc dù không được trả ở dạng "tiền mặt" nhưng nó có thể đem lại cho bạn những lợi ích không nhỏ trong tương lai.

Nói đến vấn đề này, tôi chợt nhớ đến một cộng sự của mình. Anh là người thường xuyên phàn nàn về chuyện lương bổng. Ngày nọ, anh tuyên bố sẽ từ chức vì có một công ty khác mời anh qua làm với mức lương cao hơn. Đó quả là mức lương hấp dẫn và theo anh thì anh còn có thể được nhận những khoản tiền thưởng béo bở.

Chúng tôi tổ chức một bữa tiệc thịnh soạn từ biệt anh ta. Vài tháng sau, anh ấy bỏ công việc mới và quay trở lại công ty chúng tôi, giữ một vị trí thấp hơn vị trí mà anh từng từ bỏ. Lý do vì ở công ty mới của anh, các khoản phúc lợi hết sức nghèo nàn, chế độ lương hưu hầu như không có, bảo hiểm y tế thì rất hạn chế, trong khi các khoản khấu trừ lại rất cao và tiền thưởng thì hiếm khi có.

Đó là lý do bạn phải nhìn vào cả lương và các khoản phúc lợi khi cân nhắc chế độ đãi ngộ.

Nguy cơ cần tránh là bạn trốn chạy khỏi công việc hiện tại của mình. Đương nhiên, bạn sẽ tìm được một công việc nào đó trong thế giới rộng lớn này, nhưng nếu đơn giản chỉ vì muốn có một công việc khác để thoát khỏi mớ công việc phức tạp ở công ty cũ thì bạn có thể rơi vào tình trạng thê thảm hơn. Thay vì vậy, bạn hãy tìm đến một cơ hội tốt hơn, cơ hội mà bạn biết rõ nó phù hợp với khả năng và sở thích của mình. Việc chạy tới một cơ hội như vậy sẽ hạn chế khả năng bạn có thể mất việc trong một năm hoặc lâu hơn nữa.

Tôi thường đọc nhiều bản tóm tắt quá trình làm việc và kỹ năng

nghề nghiệp (gọi tắt là C.V) của những nhân viên đã làm việc ở một vị trí nào đó được một năm, sau đó chuyển qua vị trí tương tự ở công ty khác. Một thời gian sau, họ lại thay đổi công việc và cứ liên tục thay đổi như vậy. Tôi cho rằng, đối với những nhân viên như thế, hoặc họ không đáp ứng được yêu cầu công việc hoặc họ không nhận thức được điều mình muốn. Vì vậy, tôi không đánh giá cao những người này và với vai trò là nhà tuyển dụng, tôi sẽ không dành vị trí ưu tiên cho họ bởi họ khó lòng trụ lại công ty một cách lâu dài.

Cho dù năm đầu khởi nghiệp của bạn là tốt đẹp hoặc chỉ tàm tạm thì bạn vẫn nên thường xuyên cập nhật C.V của mình. C.V là bản tóm tắt quá trình làm việc của bạn tương tự như học bạ ở trường. Cập nhật C.V cũng chính là bạn đang chuẩn bị một hồ sơ tốt nhất về kinh nghiệm cho mình và có thể sử dụng bất cứ khi nào bạn cần. Nếu không, sau này bạn sẽ rất khó nhớ lại quá trình làm việc ở một khoảng thời gian nhất định nào đó trong quá khứ. Trí nhớ của chúng ta không phải lúc nào cũng lưu giữ toàn bộ và chính xác những gì đã xảy ra, vì vậy, bạn có thể sẽ bị mất những dữ liệu quan trọng nếu không cập nhật C.V đều đặn.

Quyết định thay đổi việc làm không bao giờ dễ dàng, nhất là với những người mới khởi nghiệp. Có thể bạn đã đặt nhiều hy vọng và tâm huyết vào công việc nhưng lại cảm thấy thất vọng và cho rằng như thế là thất bại. Đừng quên rằng môi trường công sở chỉ là một phần nhỏ để mỗi chúng ta có thể thể hiện bản thân. Vì vậy, bạn đừng vội bi quan. Việc nhận ra tiềm năng ẩn giấu trong mỗi người đòi hỏi không chỉ cần sống và làm việc hết mình mà còn phải biết nhìn thẳng vào thực tế, dù cho thực tế ấy không như mong muốn.

Ngoài ra, bạn cũng cần biết sử dụng “chiến thuật rút lui” khi thấy cố gắng của mình không thể đưa đến thành công. Việc thừa nhận bản thân đang ở tình thế bất lợi và sẵn lòng thay đổi là điều cần thiết để tương lai trở nên tốt đẹp hơn.

Chương 3
TIẾN TỚI TƯƠNG LAI

Mỗi người chỉ có một khoảng thời gian nhất định để hoàn thành trọn vẹn các vai trò của mình.

Vì vậy, bạn phải biết dành thời gian cho từng vai trò cụ thể và đừng bao giờ lãng phí nó.

Những vai trò trong cuộc sống

Tuổi thơ tôi gắn liền với cây thích đường cao lớn bên ngoài cửa sổ phòng ngủ. Đối với một cậu bé, cây cối có thể được biến thành dụng cụ thể dục tự nhiên và tiện lợi, là một đồn canh gác bí mật, hay một chướng ngại vật đối với chiếc tàu lượn bằng gỗ được phóng ra từ cửa sổ phòng ngủ. Mỗi mùa thu đến, tôi thường trèo lên cây. Đó cũng là khi tôi cảm nhận được sự đổi thay trên từng cành lá. Những tán lá xanh dần chuyển sang màu vàng sáng, rồi màu cam, cuối cùng là màu đỏ huỳnh quang trước khi tàn úa và rơi rụng. Lũ trẻ chúng tôi thường tha thẩn dưới gốc cây, thi nhau nhặt những chiếc lá rụng và sáng tạo đủ mọi trò chơi cho mình.

Những người hàng xóm của tôi mỗi sáng tập thể dục thường dừng lại và bình phẩm về màu lá đẹp lạ lùng, tương phản với nền trời xanh sâu thẳm của mùa thu Tennessee. Cũng có khi, họ bình phẩm về tất cả những cây cối quanh nhà tôi. Nhưng, khi mùa thu qua đi, ngoại trừ tôi ra thì hiếm ai còn chú ý đến cái cây đó nữa. Những ngày hè oi ả, chẳng một ai dừng lại bên đường để trầm trồ về bóng mát tỏa xuống từ những tán lá dày, xanh mướt. Cũng chẳng ai để ý rằng, trên những tán cây đó, mỗi độ xuân về, từng bầy chim cổ đỏ vẫn kéo đến trú ngụ với khúc hát líu lo. Cây thích đường của tôi quả là mang lại nhiều điều thú vị ngoài việc khoác trên mình một màu áo đẹp lạ lùng mỗi độ thu sang. Song, dường như ngoài tôi ra, chẳng ai chú ý đến những điều ấy.

Từ câu chuyện trên, tôi muốn nói với bạn rằng, giống như cây thích đường, mỗi người chúng ta đều có rất nhiều vai trò khác nhau bên cạnh vai trò là một nhân viên công sở. Hiện tại, có thể công việc là điều bạn quan tâm nhất và dành trọn thời gian cho nó, tuy nhiên, đừng quên đây chỉ là một phần con người bạn. Mới đây thôi, có thể bạn không có thời gian để nghĩ về những vai trò khác và không biết chúng đang tồn tại như thế nào bởi ở giai đoạn khởi nghiệp, bạn đã bị tiêu hao quá nhiều năng lượng tinh thần, cảm xúc cũng như thể chất. Nhưng tôi tin rằng, có ba vai trò khác

biệt trong cuộc đời, cho dù bạn có để ý đến hay không. Ba vai trò ấy đều cần thiết đối với mỗi cá nhân và chúng ta nên dành sự ưu tiên cho nó. Cụ thể là:

1. Vai trò "cái tôi".

2. Vai trò "chúng tôi".

3. Vai trò "chúng ta".

Chúng ta cùng đi vào tìm hiểu từng vai trò cụ thể.

Vai trò "cái tôi":

Đây là vai trò mà trong đó, bạn tập trung chăm sóc các nhu cầu cá nhân. Như chúng ta đã thảo luận trước đây, chính bạn chứ không phải ai khác sẽ chăm sóc cho bạn. Và để chăm sóc bản thân, bạn cần có trách nhiệm với các loại nhu cầu: Tìm kiếm môi trường sống an toàn, thực phẩm đảm bảo dinh dưỡng; thanh toán các hóa đơn để được cung cấp đầy đủ các dịch vụ sinh hoạt hàng ngày... Có nhiều khía cạnh liên quan đến vai trò của "cái tôi" nhưng tất cả đều xoay quanh việc chăm sóc bản thân bạn. Hãy lấy ví dụ về vấn đề chăm sóc sức khỏe.

Chẳng hạn, bạn đang ở lứa tuổi mà mỗi tối trong tuần có thể ăn một bữa thật thịnh soạn với thịt băm có pho-mát và uống sô-đa, sau đó nằm nghỉ ngơi vài tiếng đồng hồ, đọc sách, xem ti-vi... cho tới giờ đi ngủ. Giai đoạn này chắc chắn bạn chẳng sợ bị béo phì, cũng chẳng hề nghĩ gì đến việc tập thể dục. Nhưng rồi một ngày kia, bạn thấy mọi thứ thay đổi. Trọng lượng của bạn bỗng dưng tăng vùn vụt. Thay vì ăn uống thoải mái như trước, bạn bắt đầu nghĩ đến chuyện ăn kiêng và tập thể dục mỗi tối. Bên cạnh đó, duy trì lối sống năng động cũng là cách đốt cháy calorie, giúp bạn kiểm soát trọng lượng bản thân.

Thực đơn ăn kiêng và tập thể dục là cách để giảm áp lực mà bạn phải chịu đựng từ công việc hoặc từ những nỗ lực khác. Bằng cách ăn uống thích hợp và giữ cho cơ thể năng động, bạn không chỉ nhận được các lợi ích ngắn hạn như giảm căng thẳng và điều khiển được trọng lượng mà còn được hưởng những lợi ích lâu dài trong tương lai như giảm các rủi ro về cao huyết áp và đột quỵ.

Năm đầu khởi nghiệp, nhu cầu khó điều chỉnh nhất đối với tôi là nhu cầu ngủ. Tôi vốn quen với thời gian biểu của những ngày còn đi học. Đó là giai đoạn tôi có những thói quen như một cái máy: mùa thu - đi học, mùa hè – nghỉ ngơi... Trong quãng thời gian này,

tôi chưa bao giờ phải giám sát chương trình làm việc của mình để bảo đảm rằng phải ngủ đúng mức cơ thể cần. Tôi có thể lao vào nghiên cứu, học tập trong suốt học kỳ và đến kỳ nghỉ ngơi, tôi sẽ để đầu óc thật thoải mái, tái tạo một sức lực mới, sẵn sàng "chiến đấu" trong học kỳ tiếp. Tuy nhiên, năm đầu khởi nghiệp thì khác, tôi không có kỳ nghỉ. Nhìn thấy mùa hè đến và đi, tôi biết rằng mình không có được kỳ nghỉ dài, thoải mái như trước kia. Tôi hiểu rằng, với một công việc toàn thời gian, tôi sẽ chỉ có được hai tuần lễ nghỉ phép và một số ngày nghỉ nhân dịp đặc biệt nào đó để thay đổi không khí. Thật kinh khủng!

Trong quãng thời gian khởi nghiệp này, tôi không chỉ bị nhồi nhét đầy nghẹt những ngày làm việc mà công việc mỗi ngày của tôi đều trong tình trạng quá tải! Trước khi đi làm, tôi từng nghe nói về những tuần lễ 40 giờ làm việc, đi làm rồi tôi còn biết thêm rằng, nếu không làm việc hiệu quả thì tuần lễ ấy sẽ là trên 50 giờ. Quãng đường từ nhà tôi đến sở làm khá xa, vì vậy, tôi phải thức dậy sớm hơn nhiều so với trước để chuẩn bị cho việc vệ sinh cá nhân và ăn sáng. Đây là một thay đổi đột ngột, thay cho kiểu ngủ triền miên đến tám giờ sáng, ăn uống qua loa, chui vào lớp một vài tiếng và lang thang cho hết ngày của đời sống sinh viên.

Trước đây, tôi có thể thức khuya mà sáng hôm sau vẫn cảm thấy khỏe khoắn bởi vì tôi có thể dậy muộn hơn một chút. Nhưng với công việc toàn thời gian thì không. Tôi phải đến công sở đúng giờ, làm việc nguyên ngày. Giấc ngủ có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả làm việc của tôi vào ngày kế đó. Nếu đêm hôm trước tôi ngủ ngon thì ngày hôm sau, đầu óc sẽ minh mẫn, tinh thần phấn chấn, tràn đầy sinh lực, và suy nghĩ sáng suốt về công việc. Ngược lại, nếu thức quá khuya, không ngủ đủ giấc, tôi sẽ cảm nhận được ngay: mệt mỏi, không tập trung và dòng suy nghĩ không trôi chảy, ngay cả thính giác cũng không nhạy bén.

Một trong những yếu tố bị ảnh hưởng trực tiếp do thiếu ngủ là khả năng nhận thức khi lắng nghe. Những lúc ấy, thường thì tôi phải nỗ lực lắm mới có thể tập trung và hiểu được ý của cộng sự, cấp trên, khách hàng. Nếu không, tất cả chỉ là một sự chắp ghép rời rạc và đôi khi là vô nghĩa.

Nhu cầu về tâm linh cũng là một phần nằm trong vai trò của "cái tôi". Đây là nhu cầu thuộc về lĩnh vực cá nhân và tùy từng người, nhu cầu ấy có thể cao - thấp khác nhau. Dù bạn có đặt niềm tin vào bất kỳ đấng tối cao nào chăng nữa thì các nhu cầu vẫn là một quyết định mang tính cá nhân cao độ. Bạn có thể hoạt động tích cực trong một tổ chức tôn giáo nào đó ngay từ thuở nhỏ và nhờ

vậy, nhu cầu tâm linh của bạn được thỏa mãn. Cho dù trưởng thành và sinh sống ở một thị trấn, thành phố hoặc tiểu bang khác, nhu cầu tâm linh ấy vẫn tồn tại. Đây là một nhu cầu không dễ bị các hoạt động khác chi phối hay thay thế. Bạn tìm được ở đây chỗ dựa về mặt tinh thần, hoặc cũng có thể nhờ đó mà bạn hiểu hơn về vai trò của mình trong thế giới rộng lớn.

Một khía cạnh khác của vai trò "cái tôi" là nhu cầu hiểu biết và phát triển bản thân. Khi bắt đầu đi làm, tôi quan tâm nhiều hơn về lịch sử Ai Cập và nghệ thuật nhiếp ảnh. Tôi từng biết đến xứ sở này từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường và vào dịp nghỉ hè với gia đình. Tôi thích chụp hình bằng chiếc máy không lấy gì làm hiện đại lắm của mình, thích làm một điều gì đó khác biệt với mọi người. Nhưng ngày ấy, sở thích của tôi không tiến xa được bởi tôi còn phải lo hoàn tất một đống bài vở và chương trình học tập trên lớp. Đi làm rồi, tôi có dịp biết nhiều hơn về Ai Cập và lịch sử phát triển lâu dài của nền văn minh này. Tôi tìm được nguồn cảm hứng vô tận trong lĩnh vực nhiếp ảnh. Vận dụng kỹ thuật của nhiều góc nhìn khác nhau, tôi đã chụp được những tấm hình tuyệt vời và cảm thấy rất vừa lòng. Nói như vậy để thấy rằng, khi bạn thật sự đam mê một điều gì đó, bạn sẽ có cơ hội biết về nó nhiều hơn, dù tình cờ hay hữu ý.

Còn nhiều khía cạnh khác đối với vai trò "cái tôi" cá nhân nhưng hy vọng bạn cảm nhận được ý nghĩa của những khía cạnh tôi vừa nói trên đây. Về cơ bản, cơ thể, linh hồn và tâm trí của bạn đều có những nhu cầu cần được đáp ứng, nó giúp bạn sống đúng với ý nghĩa là một con người thật sự. Khi quá thờ ơ vai trò "cái tôi", có thể bạn sẽ bị trượt trong thất bại. Với mỗi người, nhu cầu cá nhân có thể sẽ có những điểm khác nhau, nhưng nhìn chung, tất cả đều cần được quan tâm, theo một cách thức riêng nào đó.

Vai trò "chúng tôi":

Trong vai trò này, bạn có trách nhiệm đáp ứng và duy trì các nhu cầu liên quan tới công việc và cộng sự của bạn. Mỗi một công việc đều có sự thay đổi khác nhau ứng với mỗi người. Khó có một quy định chung cho vai trò đó, nhưng thường thì lúc nào nó cũng liên quan đến sức lực và sự nỗ lực đối với công việc bạn làm. Tôi gọi đây là vai trò "chúng tôi" bởi ngoài bạn ra, mọi công việc đều cần đến sự hỗ trợ của một/nhiều người khác. Ngay cả một tiểu thương - không thuê người làm - cũng cần hợp tác với khách hàng thì mới có thể bán được hàng hóa.

Tôi cũng xem vai trò này là "vai trò có thể thay thế" vì rằng, trong

mỗi việc bạn làm, dù muốn hay không, người khác vẫn có thể thay thế vào vị trí của bạn. Thậm chí người đến sau – thay thế cho bạn - còn có thể làm tốt hơn bạn. Điều này là hoàn toàn có thể xảy ra, dù bạn ở vị trí nào chăng nữa, từ tổng giám đốc cho đến nhân viên bình thường. Nếu tổng giám đốc từ chức, qua đời hay bị tù tội... một người mới sẽ làm thay công việc đó. Người này sẽ giúp công ty tiếp tục hoạt động. Đó cũng chính là vai trò "chúng tôi" – "vai trò có thể thay thế" mà tôi muốn nói ở đây.

Vai trò "chúng ta":

Vai trò này sẽ giải quyết việc đáp ứng và duy trì những nhu cầu liên quan đến những mối quan hệ cá nhân của bạn. Trong công việc cũng như các mối quan hệ với đồng nghiệp, bạn có thể bị thay thế, nhưng trong vai trò này thì ngược lại – "không thể thay thế". Chẳng hạn, đối với cha mẹ của bạn thì bạn luôn là một người con và mãi mãi là như thế, hay trong quan hệ vợ chồng, chỉ có bạn mới có thể là chồng hoặc vợ mà không ai khác có thể thay thế được. Bạn là duy nhất đối với họ và chỉ là bạn mà thôi.

Tôi gọi vai trò này là vai trò "chúng ta" bởi vì cụm từ này ám chỉ mức độ thân tình mà vai trò "chúng tôi" không có được. Nếu như vai trò "chúng tôi" đơn thuần chỉ là một cái bắt tay, một nụ cười thân thiện, và bạn chỉ biết được vẻ bề ngoài của một người nào đó, thì vai trò "chúng ta" lại gắn liền với tình cảm yêu thương, chăm sóc, thấu hiểu bạn dành cho người ấy.

Mỗi vai trò có vị trí riêng trong cuộc sống. Đời người hữu hạn, mỗi người chỉ có một khoảng thời gian nhất định nào đó để hoàn thành trọn vẹn các vai trò của mình. Vì vậy, bạn phải biết dành thời gian cho từng vai trò cụ thể và đừng bao giờ lãng phí nó. Mỗi người chỉ có 24 giờ trong ngày, bảy ngày trong tuần và 365 ngày trong năm để sống cho cuộc đời mình. Không ai có thể tạo thêm nhiều thời gian hơn nữa cho các vai trò của mình. Bởi vậy, bạn cần biết rút ngắn thời gian ở những vai trò không cần thiết để tập trung cho những vai trò thiết yếu.

Dưới đây là một số câu hỏi gợi ý cho bạn về cách phân chia thời gian cho ba vai trò trên.

Trước hết, bạn có ba vai trò riêng biệt, chúng kết hợp với nhau như một bộ ba ở các mức độ khác nhau và cùng bị ràng buộc về thời gian. Cả ba vai trò này cần được kết hợp với nhau để đem lại hiệu quả cao nhất. Vậy bạn sẽ phân chia thời gian cho từng vai trò như thế nào? Tất cả đều như nhau hay ưu tiên cho một vai trò nào

đó?

Trong năm đầu tiên, có thể bạn vẫn giữ được sự cân bằng giữa các vai trò trong cuộc sống. Dù đi làm nhưng bạn vẫn có thời gian dành cho những người quan trọng cũng như chăm sóc bản thân, tập thể dục và nghỉ ngơi thoải mái. Đơn giản vì đây là năm đầu tiên nên yêu cầu và trách nhiệm trong công việc còn tương đối nhẹ nhàng. Tuy nhiên, theo thời gian, các vai trò có thể bị mất cân đối lúc nào bạn không hay. Tình trạng mất cân đối này âm thầm tác động lên bạn từng chút một cho đến khi nó trở thành nếp sống của bạn. Tại sao điều này lại xảy ra?

Lý do có thể là do trách nhiệm bạn phải gánh vác ngày càng nhiều hơn. Bạn không để ý đến điều này bởi sự tăng tiến của nó không đáng kể, cho tới một ngày nhìn lại, bạn giật mình và nhận thấy "Ồ, mình quá bận rộn, quá nhiều việc phải làm!". Điều này có thể xảy ra với mọi lĩnh vực trong cuộc sống. Nó có thể xảy ra với vai trò "chúng tôi", bởi càng có nhiều kinh nghiệm, bạn càng phải gánh vác nhiều trách nhiệm trong nghề nghiệp, chuyên môn hơn. Cũng có thể là trong vai trò "cái tôi", khi những nhu cầu cá nhân và các mối quan hệ phát triển chầm chậm từ các thói quen cho tới sự bắt buộc. Hoặc cũng có thể xảy ra đối với vai trò "chúng ta", khi chúng phát triển từ những mối quan hệ tốt đẹp cho tới sự gánh vác trách nhiệm chia sẻ với người khác.

Vì vậy, bạn cần nhận thức được sự mất cân đối này để tránh bị biến thành nạn nhân của cái mà tôi gọi là "sự quá tải vai trò". Việc tránh rơi vào "quá tải vai trò" hết sức quan trọng, nhất là với những người trong giai đoạn khởi nghiệp, bởi đây là giai đoạn bạn cần xây dựng các thói quen cho tương lai và cần có sự uyển chuyển để bổ sung các thói quen khi cần.

Cân bằng các vai trò

Có thể bạn chỉ muốn tập trung vào một vai trò nào đó, hoặc cũng có thể bạn muốn cân bằng các vai trò với nhau... Lựa chọn như thế nào là tùy thuộc ở bạn. Chỉ có điều, bạn cần hiểu được việc tập trung vào một vai trò nào đó sẽ ảnh hưởng như thế nào đến các vai trò khác, hoặc việc cân bằng các vai trò đòi hỏi bạn phải nỗ lực ra sao, từ đó sẵn lòng chấp nhận niềm vui, nỗi buồn, và những nhọc nhằn từ quyết định của mình.

Sau đây là những ưu–khuyết điểm đối với mỗi sự chọn lựa vai trò, bạn có thể tham khảo và cân nhắc. Mục đích của tôi khi đưa ra những thông tin này là để minh họa những kết quả đối với mỗi sự lựa chọn mà bạn tiến hành, cả tích cực lẫn tiêu cực. Trước khi cân nhắc những chọn lựa của mình, bạn cần hiểu cụ thể về những điều ấy.

Tập trung vào "cái tôi":

Trong trường hợp này, nhìn chung, bạn nhận được nhiều điều tốt đẹp ở các khía cạnh tâm lý, tinh thần và thể xác, trừ phi bạn gặp những vấn đề bất ổn về cảm xúc và tinh thần, hoặc bị bệnh tật hành hạ. Mức độ tự tin hay tự nhận thức về chính bản thân bắt nguồn từ tình trạng cơ thể, tinh thần của bạn.

Từ góc độ nghề nghiệp, có phải bạn thấy thoải mái khi xem công việc của bạn chỉ là một nguồn lợi tức? Dù thích hay không, mức độ cống hiến cho nghề nghiệp vẫn được xem xét như một sự đóng góp vững chắc. Việc tập trung vào vai trò "cái tôi" liệu có cho phép bạn đủ thời gian và sinh lực để làm tốt công việc? Bạn cần lập ra một kế hoạch để duy trì công việc, phát triển nghề nghiệp nhằm nâng cao tiêu chuẩn sống của mình.

Tôi không nói rằng bạn phải dành tất cả thời gian cho công việc, tôi chỉ muốn nói về nỗ lực 100% cho công việc khi bạn ở công sở, thay vì luôn bị phân tâm bởi những chuyện riêng tư. Nếu bạn

đồng ý với chuyện có việc làm chỉ để kiếm tiền nhằm phát triển vai trò "cái tôi" thì điều đó có thể chấp nhận được. Nhưng nếu cùng một lúc, bạn mong rằng thu nhập của mình tăng lên, đồng thời vẫn có thể tập trung nhiều vào vai trò "cái tôi" thì e rằng hai tham vọng này sẽ xung đột nhau.

Mối quan hệ giữa bạn và những người khác như thế nào? Mặt trái của việc tập trung vào vai trò "cái tôi" là khó phát triển những mối quan hệ với những người xung quanh. Bởi khi tập trung vào vai trò "cái tôi", bạn buộc phải chọn cho mình những quyền lợi tốt nhất. Điều này rất đúng trong quan hệ yêu đương, khi nó cần đến những nỗ lực của cả hai phía dành cho tình yêu. Nhưng khi bị buộc phải chọn lựa giữa vai trò "cái tôi" và những bổn phận trong vai trò "chúng ta", chính bạn sẽ bảo vệ vai trò "cái tôi" thái quá bởi bạn đã tập trung tâm huyết cho vai trò ấy.

Tập trung vào "chúng tôi":

Trong trường hợp này, sự tập trung được đặt vào nghề nghiệp và các mối quan hệ nghề nghiệp. Khi đặt trọng tâm vào các mối quan hệ này, có thể bạn sẽ thăng tiến nhanh hơn, công việc đạt chất lượng cao hơn và bạn cảm thấy thỏa mãn hơn. Bạn sẵn lòng có mặt bất cứ đâu khi cần thiết để tập trung cho vai trò này. Giấc mộng về sự "thành công" của bạn được đáp ứng trong công việc. Những thành quả đạt được giúp bạn có được cảm giác an toàn và ổn định về tài chính.

Trường hợp ngược lại, bạn gặp rủi ro trong công việc, hoặc phiền muộn khi thấy kết quả không đáp ứng được nguyện vọng của mình. Nói cách khác, nếu nghề nghiệp không tiến triển như mong muốn, bạn sẽ nản lòng. Khi vai trò "chúng tôi" chiếm hầu hết thời gian của bạn, các nhu cầu về tinh thần, cảm xúc và thể xác sẽ bị thiếu thốn hoặc không thỏa mãn. Việc thiếu ngủ và ăn uống qua loa có thể khiến bạn thường xuyên mệt mỏi và căng thẳng. Nếu mắc các chứng bệnh do ít vận động và thực đơn ăn uống kém (chẳng hạn như cao huyết áp) thì tình hình sẽ càng phức tạp. Bạn sẽ thất vọng vì không đủ tự tin.

Bên cạnh đó, vai trò "chúng ta" cũng có thể bị ảnh hưởng. Do vai trò "chúng tôi" liên quan tới công việc, mà công việc thường đòi hỏi sự hiện diện thường trực của bạn, nên bạn không đủ thời gian dành cho những người khác để phát triển vai trò "chúng ta". Vai trò "chúng ta" mà bạn có được lúc này có lẽ liên quan nhiều đến công việc hơn là những mối quan hệ tình cảm thân thiết. Khi vai trò "chúng ta" càng bị thờ ơ thì sự liên hệ càng ít. Sự lấn lướt của

vai trò "chúng tôi" sẽ khiến bạn không có thời gian khắc phục thiếu sót xảy ra đối với vai trò "chúng ta".

Tập trung vào "chúng ta":

Khi tập trung vào vai trò "chúng ta", bạn sẽ thấy mình có nhiều mối quan hệ cá nhân hơn. Để làm tốt vai trò này, bạn cần có sự chăm lo nhiều hơn về mặt cảm xúc bởi mối quan hệ cá nhân chỉ có thể phát triển dựa trên sự sẻ chia những suy nghĩ, tình cảm, ước mơ chân tình hai bên dành cho nhau. Nếu bạn có nhu cầu cao trong việc giao thiệp với người khác thì đây là lĩnh vực nên tập trung. Bạn sẽ có được sự thỏa mãn về cảm xúc từ các mối quan hệ này.

Trong trường hợp vai trò "chúng ta" bị tan vỡ, có thể bạn sẽ rơi vào lo lắng, suy sụp. Sự bất đồng với một người mà bạn từng đặt tất cả niềm tin, hy vọng và hoài bão vào họ không dễ gì vượt qua được. Khi vai trò "chúng ta" là mối quan tâm hàng đầu của bạn và bạn luôn xem nó là điểm tựa vững chắc, ổn định trong cuộc sống thì sự đổ vỡ của vai trò đó sẽ khiến bạn cảm thấy hụt hẫng, chới với. Cảm giác bất ổn này sẽ tiếp tục cho tới khi một mối quan hệ khác xuất hiện, đem lại cho bạn cảm giác tin tưởng và mong muốn tập trung vào vai trò "chúng ta" một lần nữa.

Khi bạn tập trung vào vai trò "chúng ta", vai trò "cái tôi" có thể nhận được sự ủng hộ hoặc bị tổn thương. Chẳng hạn, nếu trong mối quan hệ "chúng ta", bạn đề cao lối sống vui vẻ, năng động thì điều này cũng sẽ phát triển ở vai trò "cái tôi". Hoặc nếu những hoạt động của nhóm có tính chất tiêu cực như nhậu nhẹt, buồn chán thì vai trò "cái tôi" cũng bị tác động xấu.

Vai trò "chúng tôi" - tham vọng nghề nghiệp – cũng sẽ không được đáp ứng hoàn toàn một khi bạn dành quá nhiều thời gian cho vai trò "chúng ta". Điều này cũng có nghĩa bạn chỉ xem công việc là nguồn lợi tức cho phép bạn tìm kiếm niềm vui ngoài công việc. Bạn chỉ cần thấy thoải mái với công việc hiện tại vì bạn chưa thăng tiến đến vị trí cao hơn.

Cân bằng các vai trò:

Trong trường hợp này, bạn dành thời gian bằng nhau cho các vai trò. Việc có đáp ứng được mục tiêu này hay không khó có thể đánh giá được hằng ngày mà phải cần đến một quá trình: một tháng, sáu tháng hay một năm. Bạn có thể tập trung vào một vai trò nào đó trong một thời gian ngắn, và do vậy, bạn bị mất cân

bằng. Tuy nhiên, sau đó bạn lại tìm cách cân bằng được và tập trung vào những vai trò khác. Khi có được sự cân bằng này, bạn sẽ có được một cuộc sống dồi dào, phong phú. Mỗi vai trò thu hút một khoảng thời gian nhất định của bạn và đổi lại, bạn cảm thấy vui vì những kết quả mà vai trò ấy mang lại cho mình. Nhìn chung, bạn sẽ có được cảm giác hài hòa, mãn nguyện từ việc hoàn thành tốt mọi việc.

Mặt khác, theo thời gian, sự tập trung cân bằng có thể gây nên thất vọng, bởi sự tập trung của bạn bao phủ tất cả các vai trò mà không đi sâu vào một vai trò cụ thể nào. Bạn sẽ có cảm giác như mình chưa làm hết sức trong một lĩnh vực hay một mối quan hệ cụ thể nào đó, rằng mình chỉ là một người "trung bình" ở mọi khía cạnh.

Có thể bạn muốn thử nghiệm từng trường hợp trên, hoặc cũng có thể bạn đang băn khoăn nên chọn lựa vai trò nào để tập trung nhiều hơn cả, hoặc làm thế nào để kết hợp cả ba vai trò đó... Mỗi người chúng ta đều có những nhu cầu, ước muốn, sự khao khát khác nhau và kết quả lựa chọn cho trường hợp này không thể áp dụng được cho trường hợp khác. Chỉ cần hiểu khái niệm về ba vai trò và hiểu rằng chúng có thể bị giới hạn bởi thời gian, bạn sẽ tự rút ra được đâu là điều phù hợp và cần thiết cho cuộc sống của mình.

Có thể nói, việc phân chia các vai trò chỉ là một trong nhiều quyết định mà bạn phải đối diện khi trưởng thành. Không phải lúc nào cuộc sống cũng dành cho bạn nhiều cơ hội lựa chọn và những quyết định đúng – sai rõ ràng. Bạn sẽ gặp những trường hợp không có sự lựa chọn tuyệt đối. Cách bạn phân chia cuộc đời như thế nào phụ thuộc vào một trong những quyết định đó.

Trong mỗi quyết định đều có phần ưu lẫn khuyết điểm. Nhiều người cần thời gian để nhìn nhận, đánh giá tất cả những gì được – mất sau mỗi quyết định. Cũng có những người không cần nhiều thời gian, họ chỉ cần xem xét hoàn cảnh cụ thể, nhìn vào các nhân tố chính và chọn lựa một quyết định.

Đôi dòng chia sẻ

Tôi vốn rất tin vào những tác phẩm tự truyện bởi qua đó, tôi cảm nhận được ý nghĩa của cuộc sống, cũng như cuộc đời tác giả. Hy vọng bạn đọc cũng hiểu được vị trí tôi đang đứng tại thời điểm này. Có một người đã đi qua con đường mà bạn vừa mới bắt đầu và người ấy đang muốn chia sẻ với bạn câu chuyện của chính mình để bạn thuận lợi hơn trên bước đường sắp tới.

Cuốn sách này tập trung vào việc giúp bạn xây dựng một nền tảng nghề nghiệp vững chắc trong năm đầu khởi nghiệp. Mỗi ngày, công việc đòi hỏi bạn phải hoàn thành những nhiệm vụ mới, nhưng dù có làm nghề gì đi nữa, tôi vẫn khuyên bạn đừng bao giờ bỏ qua nhiều vai trò khác, bên cạnh công việc. Nếu không biết cân bằng các vai trò với nhau, bạn sẽ cho rằng công việc là quan trọng nhất. Càng đặt nặng công việc, bạn càng có ít thời gian dành cho những vai trò khác. Vai trò "cái tôi" và "chúng ta" sẽ đi tới đâu nếu bạn chỉ biết đến vai trò của "chúng tôi". Chẳng may một ngày nào đó, vì một lý do nào đó, bạn thất bại trong sự nghiệp, bạn sẽ còn lại được gì?

Khi mới tập tễnh bước vào môi trường làm việc, tôi có dịp quen thân với một vị sếp làm lâu năm trong công ty và chuẩn bị về hưu. Trợ cấp hưu trí của ông đạt mức tối đa, ngoài ra còn có thêm nhiều khoản khác đảm bảo cho ông một cuộc sống vương giả trong suốt quãng đời còn lại. Một lần, ông ấy hỏi tôi:

- Anh muốn một cuộc sống như thế nào khi về hưu?

Tôi mỉm cười đùa:

- Tôi không thể chờ đến ngày về hưu mới bắt đầu hưởng thụ cuộc sống!

Ông trầm ngâm một lát rồi nói:

- Anh biết không, công ty này là tất cả đối với tôi.Tôi đã làm việc nhiều đến nỗi ngoài công việc ra, tôi thật sự không có ai là bạn bè thân thích. Vợ tôi cũng không sống chung với tôi nữa. Về hưu rồi, tôi chẳng biết sẽ làm gì cho hết những ngày sắp tới!

Những câu nói ấy cứ lởn vởn trong tâm trí tôi. Tôi vừa bị những lời nói của ông ám ảnh vừa bối rối, pha chút thất vọng trước quan điểm của ông. Tôi không thể hiểu được việc về hưu với những cơ hội tốt như thế tại sao lại không hấp dẫn ông. Tuy nhiên, theo năm tháng, tôi bắt đầu nhận thấy những khó khăn mà người đàn ông ấy đã nhận ra trước đó. Đó là một sự dịch chuyển từ từ vào một cuộc sống thiếu cân bằng mà có thể, chính bạn cũng đang gặp phải.

Tôi đặc biệt lưu ý điều này với những người tham vọng, bắt đầu đuối sức dưới gánh nặng tự mình gây ra. Thường thì những người này không tìm thấy niềm vui trong cuộc sống, với họ công việc là tất cả. Và sau những năm tháng vùi đầu bên công việc, thờ ơ với gia đình và bạn bè, họ chẳng còn gì khác, ngoài tiền bạc ra.

Có những lúc tôi chợt nhận ra bản thân mình cũng chẳng khác gì họ. Tôi bắt đầu mất phương hướng. Dù vẫn làm việc nhưng tôi cảm thấy trống rỗng kỳ lạ. Khi mới bước chân vào cuộc sống, tôi từng hy vọng mình sẽ được đón nhận sự phong phú của cuộc đời, cả trong nghề nghiệp lẫn quan hệ cá nhân. Nhưng tôi đã không xây dựng được cuộc sống như vậy. Tôi thất vọng về bản thân, con người mà tôi muốn hướng đến; hình tượng ấy khác hẳn với con người mà tôi đã đạt được.

Trước khi khởi nghiệp, tôi luôn quý trọng "những khoảnh khắc yên tĩnh". Nhưng công việc lại không cho tôi có được những khoảnh khắc như vậy. Tôi luôn ở trong tư thế "sẵn sàng trực chiến", giải quyết mọi vấn đề nan giải nơi văn phòng. Dần dần, tôi nhận thấy đời sống tâm hồn mình đang ngày một cằn cỗi, và tôi bị lạc đường trên hành trình sự nghiệp của mình. Dường như công việc đang rút dần tất cả những gì tôi có, cả về thể xác lẫn tinh thần. Tôi không còn thời gian dành cho bất kỳ điều gì khác. Bởi không quan tâm đến đời sống cá nhân nên tôi không còn gì khác để phát huy hết khả năng của mình, cũng vì vậy, tôi cố gắng đắp đổi trong nghề nghiệp. Một lần nữa, tôi lại thất bại. Nhưng tôi vẫn gắng gượng tiếp tục lê bước. Cuộc sống dường như đang trở nên vô nghĩa với tôi. Tôi mòn mỏi trong từng khoảnh khắc, và lần đầu tiên trong đời, cảm thấy có một cái gì đó đổ vỡ trong tôi.

Những thắc mắc về cuộc đời và mục đích của tôi bắt đầu hiện ra

với những câu trả lời đơn giản, rõ ràng, nhưng chính tôi đã cố phớt lờ nó. Hồi tưởng lại, tôi thấy mình thật ngớ ngẩn khi cho rằng cuộc đời phải thật phức tạp, thật lộn xộn thì thành công mới đáng ngưỡng mộ. Đôi khi tôi tự hỏi đâu là ký ức tôi bỏ quên trong suốt thời gian đó vì ngoài công việc ra, hầu như tôi chẳng quan tâm đến điều gì khác. Ngay cả giờ đây, tôi cũng cảm thấy buồn vì biết rằng có những khoảnh khắc quý giá trôi qua không bao giờ trở lại. Nhưng dù sao thì tôi cũng đã nhìn nhận được trước khi quá trễ.

Trong thời gian đó, tôi cố gắng cân bằng cuộc sống, mặc dù phải thú nhận rằng, thỉnh thoảng tôi vẫn phạm sai lầm. Đúng là công việc và các cộng sự đã đưa đến cho tôi nhiều trải nghiệm thú vị, nhưng khi không còn quá chú trọng vào công việc nữa, tôi có thêm được nhiều trải nghiệm khác - thú vị hơn. Đó là những trải nghiệm trong hành trình tìm kiếm con người thực của mình và cân bằng các vai trò khác nhau trong cuộc sống – vai trò của một người con (đối với cha mẹ), một người chồng (đối với vợ yêu quý) và một người cha (đối với đứa con dễ thương).

Thời gian trôi đi, tôi nhận thấy mình không còn đơn độc. Đôi lúc, tôi cũng lúng túng trong việc cân bằng cuộc sống cá nhân và công việc sao cho không bị quật ngã. Thành thật mà nói, khi ta hết mình cho công việc, ta sẽ cảm thấy mãn nguyện vì những thành quả đạt được. Nhưng công việc chỉ thể hiện một phần cái tôi của mỗi người mà thôi. Tôi không biết mình sẽ thăng tiến thế nào, thậm chí sẽ tiếp tục theo đuổi nghề nghiệp mình đã chọn trong vòng bao lâu - một năm, năm năm hay mười năm nữa. Nhưng một điều chắc chắn là tôi sẽ sống một cuộc đời mà ở đó, tôi tham gia nhiều vai trò khác nhau, và vì lẽ đó, tôi sẵn lòng hy sinh bất cứ đòi hỏi nào về chức vụ và quyền lực.

Tôi tin rằng bạn cũng như rất nhiều người khác sẽ hiểu được giá trị khi ta biết cân bằng cuộc sống. Điều đó không chỉ tốt cho bản thân mỗi chúng ta mà còn tác động rất tích cực đến con cái chúng ta sau này, khi chúng trưởng thành và bước ra ngoài cuộc sống.

Đoạn kết

Khi quyết định viết đoạn kết cho cuốn sách này, tôi gặp một vài khó khăn. Tại sao vậy? Bởi vì tôi muốn chia tay bạn đọc thế nào đó cho thật đáng nhớ. Tôi nhớ có một câu nói rằng: "Hãy luôn chia tay ai đó như thể bạn sẽ chẳng bao giờ gặp lại họ nữa". Điều này nghĩa là lời cuối cùng của bạn phải thật ấn tượng với họ.

Lúc đầu, tôi muốn kết thúc cuốn sách này bằng đề tài tiền bạc, bởi vì thẳng thắn mà nói, đó là lý do quan trọng khiến chúng ta làm việc. Nếu mọi thứ trên đời đều được cho không thì chúng ta đã dành hết thời gian cho việc theo đuổi những cơ hội thỏa mãn nhu cầu và cảm xúc của mình rồi. Nhưng thực tế thì khác, chúng ta cần tiền để thanh toán các hóa đơn, mua thực phẩm và tìm một ngôi nhà thật tốt cho bản thân và gia đình. Chúng ta phải bán sức lao động của mình cho người trả giá cao nhất để đổi lấy tiền bạc nhằm thỏa mãn nhu cầu cuộc sống. Nhưng đó không phải là tất cả đối với tôi. Và tôi tin bạn cũng như vậy! Do đó, tôi muốn kết thúc cuốn sách này bằng việc hướng bạn đọc đến tương lai và đến những vai trò khác nhau. Là một người có tài, có năng khiếu vượt cả giới hạn nghề nghiệp của mình, tôi tin rằng bạn có thể làm một việc gì đó hoàn toàn khác hẳn những điều mà bạn được học ở trường. Vì vậy, tôi hy vọng bạn sẽ hứng thú với những gì mình lựa chọn, nếu không cho đến lúc về hưu, bạn sẽ mãi sống trong tâm trạng chán nản, mòn mỏi.

Với tất cả những gì đã đề cập, chúng ta đang cùng nhau bước đến chặng cuối của cuộc hành trình. Trong toàn bộ cuốn sách này, chúng ta đã cùng thảo luận về những cách thức đi đến thành công và tìm hiểu khá cụ thể các vai trò cấu thành cuộc đời mình. Điều gì sẽ đến? Bạn chính là người nắm giữ câu trả lời, vì chỉ có bạn mới biết điều đó. Hãy chọn lựa cho mình cách thức phù hợp để phát triển nghề nghiệp và có được những niềm vui trọn vẹn trong cuộc sống.

Chúc cho mọi điều tốt đẹp nhất luôn đến với bạn!

Về tác giả

Trước đây, sau khi tốt nghiệp đại học, Jason Smith cũng từng là một nhân viên mới, dò dẫm từng bước trên con đường khởi nghiệp. Trải qua 14 năm làm việc với đầy thách thức, ông đã trở thành một chuyên gia trong lĩnh vực quản lý nhân sự ở các công ty xăng dầu, điện lực và truyền thông tại Bắc Mỹ và khắp thế giới.

Jason tốt nghiệp thạc sỹ Quản lý Nhân sự tại Đại học South Carolina - Columbia, là Cử nhân Đầu tư và Tài chính tại Đại học East Tennessee State, thành phố Johnson, Tennessee. Ông cũng là chuyên gia quản lý nhân sự cao cấp của Society of Human Resource Management. Hiện tại, ông đang sống ở phía bắc Atlanta, Georgia cùng vợ và con gái.